



**KOMNAS HAM
REPUBLIK INDONESIA**

STANDAR NORMA DAN PENGATURAN NOMOR 14 TENTANG HAK ATAS PEKERJAAN YANG LAYAK

**KOMISI NASIONAL HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA
2024**



STANDAR NORMA DAN PENGATURAN TENTANG HAK ATAS PEKERJAAN YANG LAYAK

**KOMISI NASIONAL HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA
2024**

STANDAR NORMA DAN PENGATURAN NOMOR 14 TENTANG HAK ATAS PEKERJAAN YANG LAYAK

Pengarah : Anis Hidayah | Atnike Nova Sigirow | Putu Elvina | Saurlin P. Siagian | Abdul Haris Semendawai | Uli Parulian Sihombing | Endang Sri Melani

Tim Penyusun : Alghifari Aqsa | Indrasari Tjandraningsih | Nabiyla Risfa Izzati | Muhamad Isnur | Delsy Nike | Ronny J. Limbong | Arief Ramadhan | Ono Haryono T. | Sri Nur Fathya

Kontributor : Indra Galis P. | Agus Susanto

Editor : Muhamad Isnur

Tata Letak : Lanang Ajie Fardhani | Andi Prasetyo

Diterbitkan oleh :

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Komnas HAM)
Jalan Latuharhary No. 4B, Menteng, Jakarta Pusat 10310
www.komnasham.go.id

Lisensi:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan, bahkan untuk kepentingan komersial, selama mereka mencantumkan kredit kepada Komnas HAM atas ciptaan asli. Lisensi ini adalah lisensi paling bebas. Direkomendasikan untuk penyebarluasan secara maksimal dan penggunaan materi berbasis lisensi.

KATA PENGANTAR

Hak atas pekerjaan yang layak merupakan hak asasi manusia yang diakui secara internasional. Hak atas pekerjaan ditungkan dalam dalam Pasal 23 (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia tahun 1948 yang menyatakan: 'Setiap orang berhak atas pekerjaan, atas pilihan pekerjaan yang bebas, atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, dan atas perlindungan dari pengangguran'. Hak atas pekerjaan yang layak mencakup bukan hanya tentang hak untuk memiliki pekerjaan; tetapi juga hak untuk memiliki pekerjaan yang menghormati martabat manusia, memberikan upah yang adil, dan memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat.

Hak atas pekerjaan layak berkaitan erat dengan pemenuhan hak atas standar hidup yang layak, yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari martabat seorang manusia. Di dalam UU No.39/1999 tentang Hak Asasi Manusia, hak atas pekerjaan yang layak masuk dalam rumpun hak atas kesejahteraan. Meski erat dengan hak ekonomi, sosial, dan budaya, hak atas pekerjaan yang layak juga masuk dalam ranah hak sipil dan politik, salah satunya adalah hak untuk berserikat. Hak atas pekerjaan yang layak telah diakui di dalam hukum Indonesia, maupun melalui ratifikasi atas sejumlah instrumen pokok HAM, seperti Kovenan Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, dan Kovenan Hak Sipil dan Politik.

Permasalahan atas hak atas pekerjaan di Indonesia masih kerap terjadi, di antaranya: pengupahan; PHK sepihak; posisi tawar yang tidak seimbang; pemberangusan kebebasan berserikat; diskriminasi gender; serta lainnya. Terlebih dengan perkembangan teknologi informasi dan ekonomi digital juga mengubah pola relasi industrial di dunia kerja. Dalam perkembangan diskursus HAM terkini, permasalahan hak atas pekerjaan juga erat kaitannya dengan konsep Bisnis dan HAM, di mana korporasi atau pengusaha sebagai pemberi kerja juga memiliki tanggung jawab atas penghormatan terhadap hak atas pekerjaan dan pemulihan bagi dampak HAM akibat praktik bisnis.

Komnas HAM sebagai lembaga HAM nasional yang independen memiliki serangkaian fungsi dan wewenang dalam memastikan pemenuhan HAM, termasuk di antaranya adalah hak atas pekerjaan yang layak. Melalui fungsi pemantauan, mediasi, pengkajian/penelitian, dan penyuluhan, Komnas HAM aktif dalam mendorong tanggung jawab pemerintah dalam pemenuhan hak atas pekerjaan secara gradual. Tantangan situasi ekonomi baik di tingkat global maupun domestik, perkembangan teknologi, perubahan sosio-ekonomi di dalam negeri, dan lainnya membutuhkan pemahaman berkelanjutan atas konsep dan praktik pemenuhan dan perlindungan dari hak atas pekerjaan yang layak. Salah satu langkah yang dilakukan oleh Komnas HAM adalah menyusun suatu panduan atau pedoman yang menafsirkan berbagai instrumen HAM yang berkaitan dengan hak atas pekerjaan, baik instrumen di tingkat internasional maupun nasional.

Itulah latar belakang disusunnya Standar Norma dan Pengaturan (SNP) Nomor 14 tentang Hak atas Pekerjaan yang Layak. SNP ini disusun sebagai panduan bagi pemerintah dalam melindungi dan memenuhi hak atas pekerjaan, bagi pemberi kerja/aktor non-negara untuk menghormati hak atas pekerjaan, bagi pekerja/buruh sebagai panduan dalam memperjuangkan haknya sebagai pekerja, dan bagi masyarakat luas untuk semakin memahami konsep dan praktik hak atas pekerjaan yang layak. SNP ini diharapkan dapat menjadi suatu rujukan utama dalam menafsirkan konsep hak atas pekerjaan yang layak mulai dari definisi, kewajiban negara, kewajiban aktor non-negara, dan hak pekerja/masyarakat.

Penyusunan SNP dapat selesai berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. SNP ini telah disusun melalui beberapa proses yang transparan dan partisipatif yang melibatkan berbagai organisasi masyarakat sipil, akademisi, aktivis, pelaku usaha, pekerja/serikat pekerja, perwakilan kementerian/lembaga yang relevan, dan masyarakat secara luas. Masukan dari seluruh pihak telah digunakan sebagai bahan pertimbangan yang memperkaya serta memperdalam substansi SNP ini.

Komnas HAM berterima kasih secara khusus kepada: Alghifari Aqsa, Indrasari Tjandraningsih, dan Nabiyla Risfa Izzati sebagai penyusun ahli serta Delsy Nike, Arief Ramadhan, Ronny Limbong, dan Ono Haryono sebagai penyusun dari internal Komnas HAM, serta Muhamad Isnur selaku *reviewer* eksternal, atas kontribusinya dalam proses penyusunan SNP Hak atas Pekerjaan yang Layak.

Komnas HAM berharap agar dokumen ini dapat dimanfaatkan dan disebarluaskan untuk mendorong pemenuhan, perlindungan, dan pemajuan hak atas pekerjaan yang layak di Indonesia sebagaimana cita-cita dan amanat Konstitusi.

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia
Ketua

Atnike Nova Sigiro

DAFTAR SINGKATAN

ASEAN	: <i>Association of South-East Asian Nations</i>
BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BPS	: Badan Pusat Statistik
BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
CEDAW	: <i>The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women</i>
CMW	: <i>International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families</i>
CRPD	: <i>Convention on The Rights of Persons of Disabilities</i>
DPR	: Dewan Perwakilan Rakyat
DPD	: Dewan Perwakilan Daerah
DUHAM	: Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia/ <i>Universal Declaration of Human Rights</i>
HAM	: Hak Asasi Manusia
ILO	: <i>International Labour Organization</i>
K3	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja
KIHESB	: Kovenan Internasional Hak Ekonomi Sosial dan Budaya/ <i>International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights</i>
KIHSP	: Konvensi Internasional Hak Sipil dan Politik/ <i>International Covenant on Civil and Political Rights</i>
Komnas HAM	: Komisi Nasional Hak Asasi Manusia
MA	: Mahkamah Agung
MK	: Mahkamah Konstitusi
PBB	: Perserikatan Bangsa-Bangsa
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
PDRE	: Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PRT	: Pekerja Rumah Tangga
SDM	: Sumber Daya Manusia
SDG's	: <i>Sustainable Development Goals</i>

SJSN : Sistem Jaminan Sosial Nasional
SMK3 : Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
SNP : Standar Norma dan Pengaturan

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR SINGKATAN.....	iv
DAFTAR ISI	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1. PENTINGNYA HAK ATAS PEKERJAAN.....	1
1.2. KERANGKA, PENGERTIAN DAN RUANG LINGKUP	1
1.3. DASAR HUKUM LAINNYA MENGENAI HAK ATAS PEKERJAAN	6
1.4. PRINSIP-PRINSIP HAM DALAM PEKERJAAN YANG LAYAK DAN KEWAJIBAN NEGARA.....	12
1.4.1. Prinsip Universalitas	12
1.4.2. Prinsip Nondiskriminasi	12
1.4.3. Prinsip Kesetaraan.....	12
1.4.4. Prinsip <i>Indivisible, Interdependent, dan Interrelated</i>	13
1.5. TUJUAN STANDAR NORMA DAN PENGATURAN.....	14
II. CAKUPAN HAK ATAS PEKERJAAN	17
2.1. PEKERJAAN YANG TERSEDIA UNTUK SEMUA, SETARA, BEBAS MEMILIH, DAN PRODUKTIF	17
2.1.1. Prinsip Nondiskriminasi dalam Kesempatan Kerja	19
2.1.2. Bebas dari Kerja Paksa, Perbudakan, dan Perdagangan Manusia	20
2.2. KONDISI KERJA YANG AMAN, ADIL DAN MENGUNTUNGKAN	21
2.2.1. Pengupahan yang Adil dan Remunerasi yang Sama	21
2.2.2. Pengupahan yang Menjamin Penghidupan yang Layak bagi Diri Sendiri dan Keluarga	22
2.2.3. Kondisi Kerja yang Aman, Selamat, dan Sehat	24
2.2.4. Kesempatan yang Sama bagi Setiap Orang untuk Mendapatkan Promosi	26
2.2.5. Keamanan Pekerjaan dan Perlindungan dari Pemutusan Hubungan Kerja	26
2.2.6. Istirahat, Waktu Luang, Jam Kerja yang Wajar, dan Libur	27
2.3. KEBEBASAN BERSERIKAT, MENJALANKAN SERIKAT DAN PERJUANGAN KOLEKTIF	30
2.3.1. Hak Setiap Orang untuk Membentuk Serikat Pekerja dan Bergabung dengan Serikat Pekerja	31
2.3.2. Hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk Membentuk Federasi atau Konfederasi Nasional, maupun Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Internasional	32
2.3.3. Hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk Berfungsi Secara Bebas dan Bebas dari Pemberangusan dan Serangan Balik karena Berserikat	33
2.3.4. Hak untuk Mogok Kerja	33

2.4.	HAK ATAS JAMINAN SOSIAL	34
III.	KEMUDAHAN DAN PERLAKUAN KHUSUS BAGI KELOMPOK RENTAN	37
3.1.	Perempuan dalam Hak atas Pekerjaan.....	37
3.2.	Disabilitas dalam Hak atas Pekerjaan	39
3.3.	Perlindungan Anak dan Remaja dalam Hak atas Pekerjaan.....	40
3.4.	Orang Lanjut Usia dalam Hak atas Pekerjaan	42
IV.	KELOMPOK DENGAN PENGATURAN KHUSUS.....	44
4.1.	Pekerja Migran	44
4.2.	Pekerja Rumah Tangga	47
4.3.	Pekerja Maritim (Pelaut dan Awak Kapal)	48
4.4.	Pekerja Perkebunan	48
4.5.	Pekerja Tambang.....	49
V.	KEWAJIBAN NEGARA DAN TANGGUNG JAWAB AKTOR NON-NEGARA	51
5.1.	KEWAJIBAN NEGARA.....	51
5.1.1.	Pengawasan dalam Hak atas Pekerjaan	53
5.2.	TANGGUNG JAWAB AKTOR NONPEMERINTAH	55
5.2.1.	Kewajiban dan Tanggung Jawab Pemberi Kerja dan/atau Perusahaan	55
5.2.2.	Kewajiban dan Tanggung Jawab Serikat Pekerja/Serikat Buruh	56
VI.	KEDUDUKAN DAN KEWENANGAN KOMNAS HAM.....	58
	GLOSSARY	60

STANDAR NORMA DAN PENGATURAN NOMOR 14 TENTANG HAK ATAS PEKERJAAN YANG LAYAK

I. PENDAHULUAN

1.1. PENTINGNYA HAK ATAS PEKERJAAN

1. Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) menegaskan bahwa kemerdekaan Indonesia adalah usaha untuk mengantarkan pada negara yang merdeka, bersatu, berdaulat adil, makmur, serta berkehidupan kebangsaan yang bebas. Dalam Pembukaan ini juga jelas pembentukan Pemerintahan Indonesia bertujuan dalam rangka melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.
2. Hak atas pekerjaan merupakan bagian dari HAM yang diatur secara jelas dalam UUD 1945 dan berlaku tanpa diskriminasi. Negara khususnya pemerintah memiliki kewajiban untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi seluruh HAM termasuk hak atas pekerjaan. Lebih lanjut, aktor non-negara seperti korporasi memiliki kewajiban untuk menghormati hak atas pekerjaan.
3. Sesuai prinsip bahwa HAM tidak dapat dipisahkan (*indivisible*), saling bergantung (*interdependent*), dan saling terkait (*interrelated*) sehingga satu hak tak dapat dipisahkan dengan hak yang lainnya. Pemenuhan hak atas pekerjaan juga membutuhkan pemenuhan atas hak lainnya. Ketika hak atas pekerjaan terlanggar, maka pelanggaran itu berdampak pada terlanggarnya hak lainnya, demikian pula sebaliknya.
4. Hak atas pekerjaan adalah salah satu hak asasi yang diakui dan dijamin oleh UUD 1945 Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”.

1.2. KERANGKA, PENGERTIAN DAN RUANG LINGKUP

5. Pengertian dan pengaturan hak atas pekerjaan yang layak telah dirumuskan melalui berbagai instrumen HAM baik di tingkat internasional, regional, maupun nasional. Secara umum, instrumen HAM internasional & regional yang menjelaskan tentang hak atas pekerjaan dapat ditemukan dalam KIHESB dan beberapa Konvensi ILO yang telah diratifikasi ke dalam peraturan perundang-undangan nasional. Sementara itu, instrumen HAM nasional yang berperan dalam penentuan definisi hak atas pekerjaan dapat ditemukan dalam bentuk Undang-Undang yang berkaitan dengan HAM dan Ketenagakerjaan.
6. Dalam DUHAM yang disahkan pada tahun 1948, hak atas pekerjaan diatur dalam:
 - a. Pasal 20 ayat (1) mengatur bahwa setiap orang mempunyai hak atas kebebasan berkumpul dan berserikat tanpa kekerasan; Dalam ayat (2) kemudian dijelaskan bahwa tidak seorang pun boleh dipaksa untuk memasuki suatu perkumpulan.

- b. Pasal 22 mengatur bahwa setiap orang, sebagai anggota masyarakat, berhak atas jaminan sosial dan berhak akan terlaksananya hak-hak ekonomi, sosial dan budaya yang sangat diperlukan untuk martabat dan pertumbuhan bebas pribadinya, melalui usaha-usaha nasional maupun kerjasama internasional, dan sesuai dengan pengaturan serta sumber daya setiap negara.
- c. Pasal 23 mengatur bahwa:
 - i. Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran.
 - ii. Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama
 - iii. Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya.
 - iv. Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.
- 7. Pasal 24 DUHAM juga menegaskan bahwa setiap orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk pembatasan-pembatasan jam kerja yang layak dan hari liburan berkala, dengan tetap menerima upah.
- 8. Indonesia sudah meratifikasi KIHEsb melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya) Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 118; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4557.
- 9. KIHEsb mengikat dan menjadi undang-undang yang berlaku dan wajib dipenuhi oleh negara, khususnya Pemerintah Indonesia. Setiap empat tahun sekali Pemerintah Indonesia akan melaporkan pencapaian-pencapaian dan hambatan-hambatan dalam mengimplementasikan Kovenan tersebut.
- 10. Pengaturan tentang KIHEsb dan perjanjian internasional lainnya yang mengikat bagi Indonesia bisa kita lihat pengaturannya dalam:
 - a. Pasal 11 UUD 1945 ayat (2) yang berbunyi Presiden dalam membuat perjanjian internasional lainnya yang menimbulkan akibat yang luas dan mendasar bagi kehidupan rakyat yang terkait dengan beban keuangan negara, dan/atau mengharuskan perubahan atau pembentukan undang-undang harus dengan persetujuan DPR. Pada Pasal 11 ayat (3) dijelaskan bahwa ketentuan lebih lanjut tentang perjanjian internasional diatur dengan undang-undang.
 - b. UU 39/1999 Tentang HAM diatur mengenai hukum internasional mengenai HAM:
 - i. Pasal 7 (2): Ketentuan hukum internasional yang telah diterima negara Republik Indonesia yang menyangkut HAM menjadi hukum nasional.
 - ii. Pasal 67: Setiap orang yang ada di wilayah negara Republik Indonesia wajib patuh pada peraturan perundang-undangan, hukum

- tidak tertulis, dan hukum internasional mengenai HAM yang telah diterima oleh negara Republik Indonesia.
- iii. Pasal 71: Pemerintah wajib dan bertanggung jawab menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan HAM yang diatur dalam undang-undang ini, peraturan perundang-undangan lain dan hukum internasional tentang HAM yang diterima oleh negara Republik Indonesia.
- c. Perjanjian-perjanjian Internasional juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 185; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4012).
11. Hak atas pekerjaan dalam KIHESB diatur lebih jelas dalam Pasal 6, Pasal 7, Pasal 8, dan Pasal 9, yakni hak atas pekerjaan (Pasal 6), hak untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan (Pasal 7), hak untuk membentuk dan ikut serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 8), hak atas jaminan sosial, termasuk asuransi sosial (Pasal 9). Terdapat pengaturan khusus mengenai ibu hamil/melahirkan (Pasal 10 ayat (2)), perlindungan bagi anak dan remaja (Pasal 10 ayat (3)), dan juga jaminan atas standar kehidupan yang layak (Pasal 11).
 12. Pasal 5 KIHESB menegaskan bahwa *“Tidak ada satu pun dalam Kovenan ini yang dapat ditafsirkan sebagai memberikan hak kepada suatu Negara, kelompok atau orang untuk terlibat dalam kegiatan apapun atau melakukan tindakan apapun yang bertujuan untuk menghancurkan hak-hak atau kebebasan-kebebasan yang diakui di dalam Kovenan ini, atau untuk membatasi hak-hak atau kebebasan-kebebasan tersebut pada tingkat yang lebih tinggi daripada yang diatur dalam Kovenan ini”*.
 13. Komentar Umum Hak atas Pekerjaan menjelaskan bahwa hak atas pekerjaan adalah suatu hak individual yang dimiliki oleh setiap orang tetapi pada saat yang sama juga merupakan suatu hak kolektif. Hak ini mencakup semua bentuk pekerjaan, baik itu pekerjaan mandiri maupun pekerjaan yang diupah.
 14. Komentar Umum KIHESB No. 18 tentang Hak atas Pekerjaan memberikan kriteria pekerjaan yang layak sebagai berikut:
 - a. menghormati hak-hak fundamental dari seorang manusia serta hak-hak dari para pekerja dalam hal kondisi keamanan kerja dan upah; dan
 - b. memberikan pemasukan yang memungkinkan pekerja untuk menghidupi dirinya dan keluarganya.
 15. Penggunaan istilah dan agenda hak atas pekerjaan yang layak adalah inisiatif ILO yang diadopsi pada tahun 1999. Agenda ini mengusulkan untuk memfokuskan kerja ILO (1999) pada empat tujuan atau pilar strategis: (a) hak-hak di tempat kerja; (b) mendorong lapangan kerja; (c) perlindungan sosial; dan (d) dialog sosial. Agenda Kerja Layak dikukuhkan menjadi inti dari kebijakan ILO, ketika ILO mengadopsi Deklarasi Globalisasi yang Adil (*Declaration on Fair Globalization*) pada tahun 2008. Dengan perkembangan ini rezim hukum yang berbasis di PBB membingkai kerja layak sebagai HAM yang multidimensi (Bedggood & Frey, 2010).
 16. Pekerjaan yang layak dapat didefinisikan sebagai kesempatan yang sama bagi seluruh perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dalam kondisi yang bebas, sejajar, aman dan bermartabat (ILO 2007). Konsep kerja layak

dimanifestasikan melalui berbagai strategi antara lain memperluas kesempatan kerja, meningkatkan perlindungan sosial, dan mendorong dialog sosial.

17. Hak atas pekerjaan yang layak juga mencakup penghormatan terhadap integritas fisik dan mental dari pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. UUD 1945 telah memberikan jaminan terhadap hak atas pekerjaan, ini dapat dilihat dalam beberapa Pasal di antaranya:
 - a. Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
 - b. Pasal 28 menyatakan bahwa kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang;
 - c. Pasal 28D menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
 - d. Pasal 28E ayat (3) menyatakan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat;
 - e. Pasal 28H ayat (3) juga mengatur bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan pribadinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat; dan
 - f. Pada pasal 28 I ayat (4) menekankan kembali bahwa penegakan, pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan HAM (termasuk hak atas pekerjaan) adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah.
18. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886) (selanjutnya disebut UU 39/1999 tentang HAM) mengatur:
 - a. Pasal 38 ayat (1) bahwa setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak;
 - b. Pasal 38 ayat (2) bahwa setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil;
 - c. Pasal 38 ayat (3) bahwa setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama;
 - d. Pasal 38 ayat (4) bahwa setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya;
 - e. Pasal 39 bahwa setiap orang berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihambat untuk menjadi anggotanya demi melindungi dan memperjuangkan kepentingannya serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - f. Pasal 41 ayat (1) bahwa setiap warga negara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta untuk perkembangan pribadinya secara utuh.
19. Istilah hak atas pekerjaan yang layak dalam berbagai pengaturan HAM merupakan salah satu bagian dari pengaturan hak atas pekerjaan. Hal ini dapat kita lihat dalam

Pasal 38 ayat (1) UU 39/1999 tentang HAM. Dalam berbagai dokumen HAM penyebutan hak atas pekerjaan yang layak biasanya didahului dengan memajukan atau terpenuhinya “*full employment*” atau tersedianya pekerjaan yang cukup untuk semua orang.

20. SNP tentang Hak atas Pekerjaan yang Layak mendefinisikan hak atas pekerjaan yang layak sebagai hak setiap orang dengan bebas dan tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan yang menghormati hak fundamental dan martabat sebagai manusia, memberi pemasukan yang layak untuk diri dan keluarganya, serta menjamin keamanan, kesehatan fisik dan mental, dan keselamatan kerja, termasuk di dalamnya hak kolektif untuk berserikat, berunding, dan mendorong perlindungan sosial.
21. Standar pekerjaan layak yang diatur dalam SNP ini tidak hanya terbatas pada pekerja dalam hubungan kerja standar, namun juga pekerja dalam hubungan kerja nonstandar dan pekerja di sektor informal.
22. Dalam SNP ini Komnas HAM menggunakan pendekatan KIHESB dalam menyusun kerangka ruang lingkup atau cakupan, dengan elaborasi secara maksimal juga kerangka pengaturan hak atas pekerjaan yang layak dari ILO.
 - a. Ruang Lingkup atau Cakupan
 - i. Kesempatan Kerja yang Cukup untuk Semua, Bebas, Setara dan Produktif, termasuk di dalamnya: hak mengembangkan diri; mendapat pengembangan kapasitas dan pelatihan-pelatihan; aman atau bebas dari diskriminasi; dan perlindungan dari kerja paksa, perbudakan, dan perdagangan manusia;
 - ii. Kondisi Kerja yang Aman, Adil dan Menguntungkan, termasuk di dalamnya: [1] pengupahan yang adil dan remunerasi yang sama; [2] pengupahan yang menjamin penghidupan yang layak bagi diri sendiri dan keluarga; [3] kondisi kerja yang aman/selamat dan sehat; [4] kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk dapat promosi; [5] keamanan pekerjaan dan perlindungan dari PHK; [6] istirahat, waktu luang, jam kerja yang wajar, dan libur;
 - iii. Kebebasan Berserikat dan Menjalankan Serikat Pekerja/Buruh, termasuk di dalamnya: [1] hak setiap orang untuk membentuk serikat pekerja dan bergabung dengan serikat pekerja yang dipilihnya, dengan tunduk pada peraturan-peraturan organisasi yang bersangkutan, demi memajukan dan melindungi kepentingan ekonomi dan sosialnya (di dalamnya termasuk hak untuk berunding/melakukan dialog sosial; [2] hak serikat pekerja/serikat buruh untuk membentuk federasi atau konfederasi nasional dan hak serikat pekerja/serikat buruh untuk membentuk atau bergabung dengan organisasi serikat pekerja/serikat buruh internasional; [3] hak serikat pekerja/serikat buruh untuk berfungsi secara bebas dan bebas dari pemberangusan dan serangan balik karena berserikat; [4] hak untuk mogok kerja;
 - iv. Hak atas Jaminan Sosial.
 - b. Pengaturan lain yang bersifat perlunya kemudahan dan perlakuan khusus untuk persamaan dan keadilan di antaranya: [1] pekerja perempuan, [2] pekerja anak dan remaja, [3] pekerja disabilitas, [4] pekerja dengan usia lanjut.

- c. Pengaturan yang diatur secara khusus: [1] pekerja migran, [2] pekerja rumah tangga, [3] pekerja maritim (pelaut dan awak kapal), dan [4] pekerja kreatif.

1.3. DASAR HUKUM LAINNYA MENGENAI HAK ATAS PEKERJAAN

- 23. Pengaturan HAM mengenai hak atas pekerjaan tersebar dalam banyak peraturan-perundang-undangan, selain kerangka hukum di atas, terdapat ketentuan-ketentuan HAM lainnya di antaranya:
 - a. Sumber Hukum Internasional
 - i. KIHSP yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 119. (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4558);
 - ii. CEDAW yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*); Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29 (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);
 - iii. CMW yang diratifikasi melalui Undang-undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5314);
 - iv. CRPD yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang *Convention on The Rights of Persons of Disabilities* (Pengesahan Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5251); serta
 - v. Konvensi tentang Hak Anak yang diratifikasi melalui Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 1990 tentang Pengesahan *Convention of The Rights of The Child*.
 - b. Berbagai Konvensi Dasar ILO yang telah diratifikasi:
 - i. ILO CO29 - *Forced Labour Convention*, 1930 (No. 29)/Konvensi ILO Tentang Tentang Penghapusan Kerja Paksa. Nederland staatsblad 1933 No: 26 jo 1933 No: 236) dan dinyatakan berlaku bagi Indonesia dengan Indonesia staatsblad 1933 No: 261. Kemudian dinyatakan berlaku kembali pada 12 Juni 1950. Konvensi ini kemudian dilengkapi melalui Konvensi ILO No. 105 Tahun 1957;
 - ii. ILO C087 - *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention*, 1948 (No. 87) diratifikasi melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998 Tentang Pengesahan *Convention (Number 87) Concerning Freedom Of Association And Protection Of The Right To Organise* (Konvensi Nomor 87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk

- Berorganisasi). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 98;
- iii. ILO C098 - *Right to Organise and Collective Bargaining Convention*, 1949 (No. 98) diratifikasi melalui Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 98 mengenai berlakunya Dasar-Dasar Daripada Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama (Lembaran Negara Tahun 1956 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1050);
 - iv. ILO C100 - *Equal Remuneration Convention*, 1951 (No. 100) diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No: 100 mengenai Pengupahan bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (Lembaran Negara No: 171 tahun 1957);
 - v. ILO C105 - *Abolition of Forced Labour Convention*, 1957 (No. 105). Diratifikasi 07 Juni 1999 melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention No 105 Concerning The Abolition of Forced Labor* (Konvensi ILO Mengenai Penghapusan Kerja Paksa) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3834);
 - vi. ILO C111 - *Discrimination (Employment and Occupation) Convention*, 1958 (No. 111) diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3836);
 - vii. ILO C138 - *Minimum Age Convention*, 1973 (No. 138) diratifikasi 7 Juni 1999 melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention Number 138 Concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi ILO Mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Kerja) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 56, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3835);
 - viii. ILO C182 - *Worst Forms of Child Labour Convention*, 1999 (No. 182) diratifikasi 28 Maret 2000 melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan *ILO Convention No 182 Concerning The Prohibition and Immediate Action for Elimination of The Worst and Immediate Action for Elimination of The Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO Nomor 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
 - ix. ILO C187 - *Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention*, 2006 (No. 187) diratifikasi melalui Peraturan Presiden No. 34 Tahun 2014 Tentang Pengesahan *Convention Concerning the Promotional Framework for Occupational Safety and Health/Convention 187*, 2006 (Konvensi mengenai Kerangka Kerja Peningkatan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja/Konvensi 187, 2006) Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 89.

c. Konvensi-Konvensi Governance

- i. ILO C081 - *Labour Inspection Convention*, 1947 (No. 81) diratifikasi pada 29 Januari 2004 melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 *Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce* (Konvensi No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4309);
- ii. ILO C144 - *Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention*, 1976 (No. 144) diratifikasi melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 1990 Tentang Pengesahan *Convention 144 Convention Concerning Tripartite Consultations to Promote The Implementation Of International Labour Standards* (Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 144 Mengenai Konsultasi Tripartit Untuk Meningkatkan Pelaksanaan Standar Perburuhan Internasional). Lembaran Lepas Sekretariat Negara Tahun 1990.

d. Konvensi-Konvensi Umum/Teknis

- i. ILO C019 - *Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention*, 1925 (No. 19)/ Konvensi ILO No: 19/1925 tentang Perlakuan yang Sama bagi Pekerja Nasional dan Asing dalam hal Tunjangan Kecelakaan Kerja. Konvensi ini diratifikasi pada tahun 1927 dan dinyatakan berlaku bagi Indonesia dengan *Indonesia staatsblad* 1929 No: 53. Kemudian dinyatakan berlaku kembali pada 12 Juni 1950;
- ii. ILO C027 - *Marking of Weight (Packages Transported by Vessels) Convention*, 1929 (No. 27)/ Konvensi ILO No: 27/1929 tentang Pemberian Tanda Berat pada Pengepakan Barang-Barang Besar yang Diangkut dengan Kapal diratifikasi pada tahun 1933 *Nederland staatsblad* 1932 No: 185, *Nederland staatsblad* 1933 No: 34 dan dinyatakan berlaku untuk Indonesia dengan *Indonesia staatsblad* 1933 No: 117. Kemudian dinyatakan berlaku kembali pada 12 Juni 1950;
- iii. ILO C088 - *Employment Service Convention*, 1948 (No. 88)/ Konvensi ILO No: 88/1948) tentang Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja. Diratifikasi 08 Agustus 2002 melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2002 Tentang Pengesahan *ILO Convention No. 88 Concerning The Organization Of The Employment Service* (Konvensi ILO NO. 88 Mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 63);
- iv. ILO C106 - *Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention*, 1957 (No. 106)/ Konvensi ILO No: 106/1957 tentang Istirahat Mingguan dalam Perdagangan dan Kantor-kantor diratifikasi pada 23 Agustus 1972 melalui Undang-Undang Nomor 3 tahun 1961 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No: 106 mengenai Istirahat Mingguan dalam Perdagangan dan Kantor-kantor (Lembaran Negara No: 14 tahun 1961);

- v. ILO C120 - *Hygiene (Commerce and Offices) Convention*, 1964 (No. 120)/ Konvensi ILO No: 120/1964 tentang Kebersihan di Tempat Dagang dan Kantor diratifikasi pada 13 Juni 1969 melalui Undang-undang nomor 3 tahun 1969 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 120 mengenai Hygiene dalam Perdagangan dan Kantor-Kantor (Tambahan Lembaran Negara No: 2889 tahun 1969);
- vi. ILO C185 - *Seafarers' Identity Documents Convention (Revised)*, 2003 (No. 185) diratifikasi pada 16 Juli 2008 dengan *Amendments of 2016 to the Annexes of the Convention No. 185* yang diratifikasi pada 8 Juni 2017 melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2008 Tentang Pengesahan *ILO Convention No. 185 Concerning Revising The Seafarers' Identity Documents Convention*, 1958 (Konvensi ILO NO. 185 mengenai Konvensi Perubahan Dokumen Identitas Pelaut, 1958). (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4800);
- vii. ILO MLC, 2006 - *Maritime Labour Convention 2006* (MLC, 2006) melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pengesahan *Maritime Labour Convention 2006* (Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2006) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 193, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5931);
- e. Berbagai ketentuan HAM internasional yang menjelaskan lebih lanjut mengenai penerapan konvensi-konvensi
 - i. *General Comment No. 18 (2006) The Right to Work Article 6 of The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Komentar Umum Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya No. 18 (2006) tentang Hak atas Pekerjaan);
 - ii. *General Comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work Article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Komentar umum KIHESB No. 23 (2016) tentang hak atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan pasal 7 KIHESB);
 - iii. *General Comment No. 10 (1998) The Role of National Human Rights Institutions in the Protection of Economic, Social and Cultural Rights of The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Komentar Umum 10 (1998) Peranan Lembaga-lembaga HAM Nasional dalam Perlindungan Hak-hak Ekonomi Sosial dan Budaya);
 - iv. *General Comment No. 24 (2017) on State obligations in the context of business activities of The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Komentar Umum No. 24 (2017) tentang Kewajiban Negara berdasarkan Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya dalam Konteks Kegiatan Bisnis);
 - v. *General Comment No. 8 (2022) on The Rights of Persons with Disabilities to Work and Employment* (Komite Hak-Hak Penyandang Disabilitas dalam Komentar Umum No. 8 tentang Hak Penyandang Disabilitas untuk Bekerja);
 - vi. *The Limburg Principles are principles regarding the implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Prinsip-

- Prinsip Limburg tentang Penerapan Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya);
- vii. *Johannesburg Principles on National Security, Freedom of Expression and acces to Information 1996* (Prinsip-prinsip Johannesburg tentang Keamanan Nasional, Kebebasan Berekspresi dan Akses Informasi);
 - viii. *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework, 2011* (Prinsip-prinsip Panduan tentang Bisnis dan HAM: Menerapkan Kerangka Kerja PBB 'Melindungi, Menghormati, dan Memulihkan').
- f. Sumber hukum nasional
- i. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
 - ii. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, (Lembaran Negara Dan Tambahan Lembaran Negara Tahun 1972)
 - iii. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39);
 - iv. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
 - v. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 - vi. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
 - vii. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Tindak Pidana Perdagangan Orang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4720);
 - viii. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4558); ;
 - ix. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2016 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5882);
 - x. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);
 - xi. Undang-Undang Nomor 4 tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan (Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6923);

- xii. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak jo Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 297, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5606);
 - xiii. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 120, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6792);
 - xiv. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1998 Tentang Kesejahteraan Lanjut Usia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 190, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3796);
 - xv. Putusan-Putusan MK dalam Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Putusan MK terkait ketenagakerjaan telah mengubah berbagai ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dianggap bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945. Beberapa putusan penting meliputi penghapusan pasal-pasal yang membatasi hak pekerja dalam PHK, penegasan perlindungan hak-hak pekerja dalam PKWT¹, serta ketentuan mengenai pengupahan dan hak pekerja/buruh dalam kondisi tertentu. Salah satu dampak signifikan adalah penghapusan ketentuan yang mewajibkan menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap untuk PHK karena kesalahan berat,² serta penyesuaian aturan tentang serikat pekerja dalam perundingan dengan pengusaha³. Selain itu, MK juga menegaskan bahwa pembayaran upah yang terutang harus didahulukan dibandingkan tagihan lainnya dalam kepailitan perusahaan.⁴ Putusan-putusan ini menegaskan perlindungan hak-hak pekerja, menjamin kepastian hukum dalam hubungan kerja, serta memastikan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia sehingga MK memandang perlunya pembaharuan UU tentang Ketenagakerjaan agar masalah ketenagakerjaan yang ada tidak berlarut-larut.⁵
24. Terdapat berbagai instrumen hukum internasional yang belum diratifikasi oleh Indonesia, norma-norma di dalamnya dapat diadopsi di dalam SNP tanpa harus mengurangi kewajiban untuk meratifikasi.
25. SNP ini mengakui bahwa segala hak yang tercantum dalam norma di atas merupakan standar minimum yang harus dinikmati setiap pekerja. Pengaturan melampaui standar minimum sangat dipromosikan, termasuk melampaui SNP ini.

¹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

² Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.

³ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009.

⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013.

⁵ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

26. Adanya dasar hukum baru yang memiliki standar minimum lebih baik dari SNP patut dihormati dan dijadikan dasar untuk revisi SNP.

1.4. PRINSIP-PRINSIP HAM DALAM PEKERJAAN YANG LAYAK DAN KEWAJIBAN NEGARA

1.4.1. Prinsip Universalitas

27. Hak atas pekerjaan bersifat universal (*universality*), artinya setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan tanpa melihat latar belakang yang dimiliki baik agama, ras, suku, etnis, politik, serta status disabilitasnya. Hal ini juga dilandaskan pada pasal 1 DUHAM menyatakan “semua orang dilahirkan merdeka dan mempunyai martabat dan hak-hak yang sama. Mereka dikaruniai akal dan hati nurani dan hendaknya bergaul satu sama lain dalam persaudaran.
28. Prinsip universalitas bermakna bahwa setiap manusia diberkahi dengan hak asasi yang sama karena menjadi manusia, terlepas di mana pun mereka berada, siapa pun mereka. Hal ini menjadi salah satu pilar penting sistem hukum internasional dan nasional dalam penghormatan, pemenuhan dan perlindungan HAM.

1.4.2. Prinsip Nondiskriminasi

29. Penghormatan, pemenuhan, dan penikmatan dalam hak atas pekerjaan harus menjunjung prinsip nondiskriminasi, artinya setiap orang berhak mendapatkan perlakuan yang sama dalam setiap kesempatan kerja tanpa melihat perbedaan dalam hal gender, agama, ras, suku, etnis, golongan, dan identitas politik dalam mendapatkan akses hak atas pekerjaan.
30. Prinsip nondiskriminasi menempatkan setiap orang pada posisi yang sama. Tindakan pemberian syarat kesempatan pekerjaan yang didasarkan latar belakang perbedaan gender, agama, keyakinan, ras, etnis, suku, pilihan politik, dan latar belakang sosial ekonomi merupakan bentuk diskriminasi.
31. Dalam pemenuhan hak atas pekerjaan, pekerja perempuan dan pekerja dengan disabilitas memiliki tantangan yang lebih besar, mulai dari perlakuan tidak adil dan terbatasnya dukungan yang dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian kontribusi mereka secara maksimal.

1.4.3. Prinsip Kesetaraan

32. Hak atas pekerjaan bersifat setara (*equality*), artinya setiap orang memiliki kesetaraan dan harus mendapatkan peluang, kesempatan, dan penikmatan hak atas pekerjaan yang sama.
33. Pemerintah dan/atau pemberi kerja harus memberikan kesempatan kerja yang sama serta membuka peluang dan kesempatan promosi pada posisi dan jabatan tertentu dalam jenjang karir tanpa perbedaan agama, ras, suku, etnis, golongan, jenis kelamin, dan identitas politik.
34. Pemerintah harus menyediakan dan memastikan lapangan kerja bagi penyandang disabilitas dalam pencapaian dan pemenuhan hak atas pekerjaan. Pemenuhan hak atas pekerjaan kepada penyandang disabilitas juga sebagai bentuk pemenuhan partisipasi pekerja disabilitas dalam pembangunan ekonomi.

35. Prinsip kesetaraan harus menjadi pijakan utama dalam setiap kesempatan dan pembagian kerja yang melibatkan pekerja perempuan dan pekerja dengan disabilitas. Pekerja perempuan dan pekerja dengan disabilitas memiliki kesempatan yang dalam pengembangan karir dan pemberian upah.
36. KIHESB Pasal 7a menyebutkan bahwa “gaji yang adil dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama lainnya tanpa perbedaan apapun, terutama wanita yang dijamin kondisi kerjanya tidak kurang daripada kondisi yang dinikmati oleh pria, dengan gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama”.
37. Dalam KIHESB, Pasal 7c menyebutkan bahwa “persamaan kesempatan kerja untuk setiap orang untuk dipromosikan pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi, tanpa pertimbangan lain kecuali senioritas dan kecakapan”.

1.4.4. Prinsip *Indivisible*, *Interdependent*, dan *Interrelated*

38. Hak atas pekerjaan tidak dapat dipisahkan dengan hak-hak lainnya (*indivisible*), artinya tidak terpenuhinya hak atas pekerjaan akan berdampak dan dapat mengakibatkan terhambatnya pemenuhan pada hak lainnya, seperti hak atas kesejahteraan, hak atas pendidikan, hak atas kesehatan, dan hak untuk berpartisipasi dalam pembangunan ekonomi.
39. Hak atas pekerjaan memiliki prinsip saling ketergantungan (*interdependent*) dengan hak lainnya. Kesempatan kerja dalam bidang tertentu dalam penikmatan hak atas pekerjaan akan sangat bergantung dan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan setiap orang. Ini menunjukkan bahwa penikmatan hak atas pekerjaan bergantung pada hak atas pendidikan.
40. Kondisi ini juga menunjukkan bahwa hak atas pekerjaan memiliki keterkaitan dengan pemenuhan hak-hak lainnya (*interrelated*). Pemenuhan hak atas pendidikan yang lebih baik (intelektual dan pengetahuan) juga akan berpengaruh pada kesempatan kerja yang lebih besar. Misalnya, tingkat pendidikan yang lebih tinggi mendapat kesempatan dan posisi/jenjang karir yang lebih tinggi.
41. Dalam Komentar Umum KIHESB menjelaskan bahwa pemenuhan dan pemajuan hak atas pekerjaan membutuhkan elemen utama yang saling berkaitan sebagai berikut:
 - a. Ketersediaan, yaitu adanya layanan khusus untuk membantu dan mendukung pekerja mengidentifikasi dan menemukan pekerjaan yang tersedia;
 - b. Aksesibilitas, yaitu terbukanya bursa tenaga kerja untuk setiap orang yang berada di yurisdiksi negara. Aksesibilitas ini terdiri dari tiga dimensi, yaitu:
 - i. Setiap orang dapat bebas mengakses dan mempertahankan pekerjaan tanpa adanya diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pendapat politik atau pendapat lainnya, asal usul Negara atau sosial, kekayaan, kelahiran, disabilitas fisik atau mental, status kesehatan (termasuk HIV/AIDS), orientasi seksual, status sosial atau status lainnya yang memiliki maksud mengurangi atau meniadakan pelaksanaan hak atas pekerjaan dalam basis kesetaraan. Dalam keadaan keterbatasan sumber daya yang sangat parah, kelompok-

- kelompok marjinal harus dilindungi dengan program yang terarah dan berbiaya rendah; dan
- ii. Aksesibilitas untuk mencari, mendapatkan dan menyampaikan informasi tentang sarana-sarana untuk mendapatkan akses kepada pekerjaan melalui pembentukan jaringan data tentang bursa tenaga kerja pada tingkat lokal, regional, nasional dan internasional.
 - c. Akseptabilitas dan Kualitas, yaitu hak untuk mendapatkan kondisi kerja yang adil dan nyaman, kondisi kerja yang aman, hak untuk membentuk serikat buruh, serta hak untuk memilih dan menerima pekerjaan secara bebas.
42. Hak atas pekerjaan yang layak merupakan hak yang inklusif dan terdiri dari berbagai hak yang merupakan hak-hak sipil dan politik serta hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya. Lebih lanjut, pemenuhan hak atas pekerjaan yang layak tidak hanya ditentukan dari terpenuhinya satu atau beberapa komponen semata. Sebagai contoh, hak atas pekerjaan yang layak tidak bisa dikategorikan telah terpenuhi karena upah yang tinggi tapi mengesampingkan K3.
43. Pelaksanaan hak atas pekerjaan yang layak dilakukan dengan realisasi progresif sehingga tidak dimungkinkan untuk negara tidak melaksanakan atau menunda pelaksanaan hak atas pekerjaan yang layak dengan alasan tidak terdapat dana yang mencukupi. Realisasi progresif tidak dapat dimaknai negara bisa mengurangi atau mengenyampingkan sebagian pelaksanaan hak atas pekerjaan yang layak. Negara wajib untuk bergerak sesegera dan seefektif mungkin menuju realisasi penuh.
44. Tindakan yang bersifat retrogresif atau menurunkan kualitas pelaksanaan hak atas pekerjaan secara prinsip tidak bisa dilakukan. Jika hal tersebut dilakukan maka pemerintah harus membuktikan bahwa hal tersebut dilakukan dengan hati-hati, mempertimbangkan semua alternatif, dan seluruh sumber daya yang tersedia telah digunakan.
45. Pelaksanaan hak atas pekerjaan yang layak juga tidak dapat ditunda dengan alasan belum menjadi negara maju atau ingin mendorong pertumbuhan ekonomi terlebih dahulu. Menunda pelaksanaan hak atas pekerjaan yang layak agar investasi masuk merupakan bentuk pelanggaran hak atas pekerjaan yang layak. Negara harus menempuh segala cara agar usaha menumbuhkan perekonomian sejalan dengan pemenuhan hak atas pekerjaan yang layak.

1.5. TUJUAN STANDAR NORMA DAN PENGATURAN

46. SNP secara umum bertujuan untuk memberikan pemaknaan, penilaian, dan petunjuk atas peristiwa HAM yang terjadi di tengah masyarakat, mendudukkan norma HAM yang berlaku secara nasional. Tujuan ini tetap mengacu kepada prinsip dan norma HAM internasional. Hal ini penting agar norma HAM yang berlaku secara nasional dapat diterapkan sesuai prinsip dan norma HAM internasional yang berlaku universal, khususnya peristiwa yang terjadi di dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia.
47. SNP tentang Hak atas Pekerjaan yang Layak merupakan upaya Komnas HAM menjalankan tujuan dan fungsinya dalam mengembangkan situasi yang kondusif bagi pelaksanaan HAM dan meningkatkan pemajuan serta perlindungan HAM bagi

setiap masyarakat Indonesia sehingga mampu berpartisipasi dalam berbagai bidang kehidupan.

48. Penyusunan SNP ini dilatarbelakangi oleh laporan yang diterima Komnas HAM, hasil pemantauan, dan hasil kajian yang dilakukan oleh Komnas HAM terkait ketenagakerjaan.
49. Standar Norma dalam dokumen ini merupakan kaidah dan ukuran untuk menilai kesesuaian upaya promosi, pemenuhan, dan perlindungan hak atas pekerjaan yang layak. Dokumen ini juga berfungsi sebagai tolok ukur untuk membandingkan tindakan yang sejalan dengan HAM.
50. Tujuan dan sasaran SNP ini adalah agar semua pihak yang terkait dengan perlindungan dan pemenuhan hak atas pekerjaan, antara lain:
 - a. bagi pemerintah dan pemerintah daerah, didorong untuk memastikan tidak ada kebijakan dan tindakan yang bertentangan dengan norma HAM sejak perencanaan, pengaturan, dan pelaksanaan, serta memastikan proses hukum dan pemberian sanksi bagi pelaku atas tindakan yang melanggar norma HAM. Pemerintah juga wajib merencanakan dan membangun program-program yang mendorong terpenuhinya hak atas pekerjaan;
 - b. bagi penegak hukum, agar dalam melakukan tindakan memastikan adanya perlindungan hukum dan pemulihan kepada individu atau kelompok yang dilanggar HAM nya, serta menegakkan hukum dan melakukan proses hukum kepada pelanggar dan setiap tindakan kejahatan dalam ketenagakerjaan;
 - c. bagi DPR dan DPD sebagai lembaga yang mengusulkan, merancang, membahas dan mengesahkan Undang-Undang (bersama Pemerintah) agar melakukan harmonisasi kebijakan agar sesuai dengan prinsip pengaturan HAM serta tidak membentuk Undang-Undang dikemudian hari yang bertentangan dengan prinsip dan pengaturan HAM;
 - d. kepada Kekuasaan Kehakiman (MA dan MK) untuk memeriksa, mengadili, memberikan pertimbangan dan memutus perkara-perkara yang ditangani berdasar dan sesuai dengan prinsip dan pengaturan HAM;
 - e. pekerja dan serikat pekerja, agar memahami hak-haknya atas pekerjaan secara lebih jelas dan komprehensif dan bisa melakukan melakukan pembelaan terhadap anggota dan buruh lainnya secara umum;
 - f. pemberi kerja, baik itu individu, organisasi, maupun perusahaan, untuk menghormati dan ikut melaksanakan kewajiban-kewajiban dalam pemenuhan hak atas pekerjaan yang layak, menghindari tindakan yang melanggar norma HAM, memastikan patuh atas penyelesaian yang adil dan layak untuk suatu tindakan yang melanggar HAM;
 - g. lembaga penelitian dan pendidikan agar dapat berkontribusi dalam memproduksi pengetahuan dan melakukan pengabdian terkait hak atas pekerjaan yang layak;
 - h. bagi individu, masyarakat, dan organisasi kemasyarakatan, supaya mengerti dan memahami segala hal terkait dengan tindakan yang melanggar norma HAM sehingga dapat memastikan hak asasinya terlindungi, tidak melakukan atau perbuatan yang melanggar norma HAM

dan dapat memicu konflik sosial lebih luas, dan membangun sikap saling pengertian dan toleransi.

51. Proses penyusunan SNP tentang Hak atas Pekerjaan yang Layak dilakukan dengan membuka partisipasi berbagai pihak. Termasuk penyelenggara pemerintahan di pusat dan daerah, lembaga negara, organisasi masyarakat sipil, akademisi, pegiat HAM, organisasi internasional, serta pemangku kepentingan lainnya. Partisipasi ini dilakukan melalui berbagai sarana yang memadai dan mudah diakses. Tujuan keterbukaan partisipasi ini adalah untuk menjamin transparansi, akuntabilitas, dan ruang partisipasi yang bermakna.
52. SNP tentang Hak atas Pekerjaan yang Layak telah dibahas dan disahkan dalam Sidang Paripurna Komnas HAM sebagai pemegang kekuasaan tertinggi di Komnas HAM. Penyusunan SNP merupakan upaya Komnas HAM dalam mencapai tujuannya untuk mengembangkan situasi yang kondusif bagi pemenuhan dan perlindungan hak atas pekerjaan yang layak.

II. CAKUPAN HAK ATAS PEKERJAAN

2.1. PEKERJAAN YANG TERSEDIA UNTUK SEMUA, SETARA, BEBAS MEMILIH, DAN PRODUKTIF

53. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 telah memberikan jaminan kepada setiap warga negara berhak hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian setelah reformasi, terdapat perubahan UUD 1945 dengan penambahan pasal-pasal HAM. Pasal 28D yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Terdapat dua pemegang hak yaitu setiap “warga negara Indonesia” dan setiap “orang”.
54. DUHAM Pasal 23 ayat (1) mengatur bahwa: setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran.
55. Pasal 38 UU 39/1999 tentang HAM mengatur bahwa setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak. Selain itu, pasal yang sama menyebutkan juga bahwa setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
56. Melalui Pasal 6 ayat (1) KIHESB, Indonesia mengakui bahwa hak atas pekerjaan, yang mencakup hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya secara bebas, dan berjanji akan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk melindungi hak ini agar tidak dirampas secara tidak adil.
57. Hak atas pekerjaan dalam KIHESB menggarisbawahi fakta bahwa penghormatan terhadap individu dan martabatnya diekspresikan melalui kebebasan individu terkait pilihan untuk bekerja, sambil menekankan pentingnya pekerjaan untuk pengembangan pribadi serta inklusi sosial dan ekonomi.
58. Hak untuk pekerjaan yang layak sebagai hak asasi yang universal sebagaimana ditetapkan dalam deklarasi universal HAM menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan pekerjaan, memilih dan menerima pekerjaan secara bebas, mendapatkan syarat perburuhan yang adil dan hak perlindungan dari pengangguran.
59. Pasal 6 KIHESB menegaskan bahwa hak atas pekerjaan haruslah pekerjaan yang layak. Pekerjaan yang menghormati hak-hak dasar manusia serta hak-hak pekerja dalam hal kondisi keselamatan kerja dan upah yang layak. Pekerjaan dimana penghasilan bisa untuk menghidupi diri mereka sendiri dan keluarga mereka. Hak-hak dasar ini juga mencakup penghormatan terhadap integritas fisik dan mental pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.
60. Konvensi ILO No. 122 tentang Kebijakan Ketenagakerjaan (1964) berbicara tentang “pekerjaan penuh, produktif, dan dipilih secara bebas”, yang mengaitkan kewajiban negara-negara peserta untuk menciptakan kondisi kerja penuh dengan kewajiban untuk memastikan tidak adanya kerja paksa.

61. HAM yang berkaitan dengan kesempatan kerja yang layak didasarkan pada prinsip-prinsip universal, kesetaraan dan nondiskriminasi melibatkan tanggung jawab negara. Prinsip-prinsip tersebut berarti bahwa setiap orang warga negara Indonesia di seluruh wilayah Indonesia maupun di luar negeri tanpa memandang status sosial-ekonomi, jenis kelamin, kondisi fisik, orientasi seksual, maupun identitas gender, ras, suku, agama, bahasa, golongan dan pilihan politik, berhak atas penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak untuk memperoleh kesempatan kerja yang layak.
62. Setiap orang berhak atas kesempatan kerja yang setara tanpa ada perbedaan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pendapat politik atau pendapat lainnya, asal usul negara atau sosial, kekayaan, kelahiran, disabilitas fisik atau mental, status kesehatan (termasuk HIV/AIDS), dan orientasi seksual.
63. Dalam praktiknya banyak terjadi penghambatan kesempatan kerja di luar pembedaan di atas seperti menerapkan batas maksimal usia masuk kerja, mensyaratkan penampilan yang menarik, standar bentuk tubuh tertentu, kesediaan tidak menikah atau hamil dalam waktu tertentu, dan berbagai hal lain di luar kemampuan menjalankan pekerjaan. Hal tersebut harus dicegah oleh semua pemangku kepentingan yang memiliki kewajiban untuk mewujudkan kesempatan kerja yang setara. Syarat kerja yang dapat dibenarkan hanyalah yang terkait dengan kemampuan menjalankan pekerjaan, pengalaman, dan keahlian calon pekerja.
64. Individu yang termarginalisasi berhak mendapatkan bantuan lebih dari pemerintah untuk memperoleh kesempatan kerja yang setara. Pemerintah dan pemberi kerja harus mendorong tempat kerja yang inklusif sehingga difabel dan kelompok marginal lainnya memperoleh kesempatan yang sama.
65. Langkah-langkah yang akan diambil oleh Negara untuk mencapai perwujudan hak ini meliputi juga bimbingan teknis dan kejuruan serta program-program pelatihan, kebijakan, dan teknik-teknik untuk mencapai perkembangan ekonomi, sosial dan budaya yang mantap serta lapangan kerja yang penuh dan produktif, dengan kondisi-kondisi yang menjamin kebebasan politik dan ekonomi yang mendasar bagi perorangan.
66. Kesempatan kerja yang setara dan produktif untuk semua orang harus disediakan oleh negara dengan menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang memadai. Ekosistem ketenagakerjaan mencakup para pemangku kepentingan, institusi-institusi pelaksana, instrumen regulasi dan pengawasan yang saling berinteraksi untuk menjamin terciptanya kesempatan kerja yang setara, layak, inklusif, dan produktif.
67. Kesempatan kerja yang setara dan produktif berarti semua orang di dalam maupun di luar hubungan kerja harus mendapat perlakuan, perlindungan dan pengakuan yang setara dari negara.
68. Kesempatan kerja yang setara dan produktif juga berarti bahwa semua orang yang bekerja berhak mendapatkan perlindungan dan penegakan hukum ketenagakerjaan, termasuk fasilitas kesejahteraan dan kebebasan berserikat.

69. Kesempatan kerja yang setara dan produktif berarti status hubungan kerja yang fleksibel seperti PKWT dan pekerja dalam hubungan alih daya pun harus diatur agar tidak meningkatkan kerentanan dalam kepastian kerja, kepastian pendapatan dan kepastian kesejahteraan.
70. Kesempatan kerja yang setara dan produktif berarti negara harus lebih menjalankan tanggung jawabnya melindungi pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja.
71. Hukum ketenagakerjaan Indonesia menyebutkan bahwa Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Ketenagakerjaan mewakili kehadiran Negara guna memberikan kesejahteraan bagi masyarakat khususnya bagi para pekerja beserta keluarganya.
72. Tingginya angka pengangguran dan kurangnya pekerjaan yang aman merupakan penyebab yang mendorong pekerja untuk mencari pekerjaan di sektor ekonomi informal. Komite Hak Ekosob mendorong agar Pemerintah mengambil langkah-langkah yang diperlukan, untuk mengurangi semaksimal mungkin jumlah pekerja di luar sektor ekonomi formal.
73. Dalam rangka mencapai perwujudan penuh hak atas pekerjaan negara harus mengembangkan program-program bimbingan teknis dan kejuruan serta program-program pelatihan (Pasal 6 KIHEsb).
74. Setiap orang berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
75. Pemerintah berkewajiban melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan-pemagangan. Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.

2.1.1. Prinsip Nondiskriminasi dalam Kesempatan Kerja

76. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Tenaga kerja merujuk pada setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sementara itu, pekerjaan yang layak adalah pekerjaan yang menjamin setiap pekerja bekerja secara produktif dan terpenuhinya hak-hak asasi sebagai seorang manusia. Sebagai konsekuensi dari pekerjaan yang layak, pekerja memiliki kesempatan atas pekerjaan yang produktif, kesempatan untuk mengembangkan diri, menerima pendapatan yang adil dan layak, keamanan di tempat kerja, perlindungan sosial bagi pekerja dan keluarganya, serta kebebasan untuk menyatakan pendapat, berorganisasi dan terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka.⁶
77. Setiap orang berhak atas perlindungan dari praktik diskriminasi di tempat kerja. Sejalan dengan prinsip nondiskriminasi untuk mengakses pekerjaan, dalam bekerja dan mempertahankan pekerjaannya setiap orang tidak boleh didiskriminasi baik itu berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pendapat politik atau pendapat lainnya, asal usul negara atau sosial, kekayaan, kelahiran, disabilitas fisik atau mental, status kesehatan, maupun orientasi seksual.

⁶ Badan Pusat Statistik, "Indikator Pekerjaan Layak di Indonesia Tahun 2022, Jakarta: BPS, 2023.

78. Jaminan bebas dari praktik diskriminasi dapat dilihat dalam beberapa pengaturan: Pasal 28 I ayat (2) UUD 1945 “Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.”
79. Praktik diskriminasi atas basis usia sering terjadi secara terselubung. Banyak perusahaan menerapkan syarat usia kerja baik tertulis maupun tidak tertulis. Diskriminasi berbasis usia harus dicegah dengan cara menghilangkan syarat usia dalam pembukaan lowongan pekerjaan dan membuat perencanaan ketenagakerjaan di tingkat perusahaan, daerah, dan nasional.
80. Perencanaan ketenagakerjaan menjadi kewajiban pemerintah sejalan dengan kebijakan menarik investasi dengan memperhatikan pengembangan sektor-sektor yang padat karya dan sesuai dengan kualitas angkatan kerja Indonesia sehingga tanggung jawab pemerintah untuk menciptakan kesempatan kerja untuk seluruh warga negara dapat tercapai.
81. Membatasi, melarang, dan memberi sanksi pekerja yang beribadah sesuai keyakinannya merupakan tindakan diskriminatif yang harus dilarang di seluruh tempat kerja.
82. Pelindungan terhadap praktik diskriminasi tidak terbatas pada pekerja yang berada dalam hubungan kerja standar atau pekerja di sektor formal saja. Pekerja yang berada dalam hubungan kerja nonstandar dan/atau bekerja di sektor informal juga berhak mendapat perlindungan terhadap praktik-praktik diskriminasi.

2.1.2. Bebas dari Kerja Paksa, Perbudakan, dan Perdagangan Manusia

83. Setiap orang bebas dari kerja paksa, perbudakan, dan perdagangan manusia. Setiap anak berhak untuk bebas dari keterpaksaan untuk bekerja dan mendapatkan kondisi terbaik untuk tumbuh kembangnya.
84. ILO mendefinisikan kerja paksa sebagai segala pekerjaan atau pelayanan yang diterima dari semua orang di bawah ancaman hukuman serta untuk pekerjaan mana orang tersebut tidak memberikannya secara sukarela. Sementara itu, perdagangan manusia diartikan sebagai perekrutan, pengangkutan, pemindahan, penampungan, atau penerimaan seseorang, dengan ancaman atau penggunaan kekerasan atau bentuk-bentuk pemaksaan lainnya, penculikan, penipuan, tipu daya, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan atau pemberian atau penerimaan pembayaran atau manfaat untuk memperoleh persetujuan dari seseorang yang memegang kendali atas orang lain, untuk tujuan eksploitasi. Dalam praktiknya, baik kerja paksa, perbudakan, dan perdagangan manusia sering kali beririsan sehingga dibutuhkan pendekatan multi dimensi untuk mengatasinya.
85. Sesuai dengan SDG's angka 8.7, setiap negara diwajibkan mengambil langkah segera dan efektif untuk menghapuskan kerja paksa, perbudakan modern, perdagangan manusia, dan menghapus pekerja anak. Negara wajib melindungi setiap orang dari kerja paksa, perbudakan, dan perdagangan manusia, tidak hanya di level nasional melainkan melindungi warga negara di level internasional. Adanya perjanjian untuk bekerja secara sukarela tidak bisa dijadikan alasan bahwa tidak terdapat kerja paksa dan/atau perbudakan.

86. Pekerja migran lebih rentan terhadap risiko kerja paksa, perbudakan, dan perdagangan manusia.

2.2. KONDISI KERJA YANG AMAN, ADIL DAN MENGUNTUNGKAN

87. Kondisi Kerja yang Aman, Adil dan Menguntungkan dalam SNP ini merujuk pada KIHESB dan dielaborasi dengan Ketentuan ILO mengenai Hak Atas Pekerjaan yang layak, hal ini mencakup enam bagian, yaitu:
 - a. pengupahan yang adil dan remunerasi yang sama;
 - b. pengupahan yang menjamin penghidupan yang layak bagi diri sendiri dan keluarga;
 - c. kondisi kerja yang aman/selamat dan sehat;
 - d. kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk dapat promosi;
 - e. keamanan pekerjaan dan perlindungan dari PHK;
 - f. istirahat, waktu luang, jam kerja yang wajar, dan libur.

2.2.1. Pengupahan yang Adil dan Remunerasi yang Sama

88. Makna remunerasi tidak hanya terbatas pada istilah “gaji” dan “upah”, namun juga mencakup tunjangan langsung dan tidak langsung dalam bentuk uang tunai atau barang yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja dengan jumlah yang adil serta wajar seperti hibah, asuransi kesehatan, tunjangan perumahan dan makanan, serta fasilitas penitipan anak yang terjangkau di tempat kerja (Komentar Umum KIHESB No. 23/2016).
89. Setiap orang berhak atas upah, manfaat, dan kondisi kerja yang setara. Termasuk di dalamnya kesetaraan untuk mendapatkan pengembangan kapasitas, menjalankan pekerjaan tertentu, mendapatkan promosi, dan menduduki posisi tertentu.
90. Kesetaraan dalam pemberian upah dan remunerasi berlaku untuk semua pekerja tanpa perbedaan berdasarkan ras, etnis, kebangsaan, migrasi atau status kesehatan, disabilitas, usia, orientasi seksual, identitas gender atau alasan lainnya.
91. Menurut UU 39/1999 tentang HAM, KIHESB, dan Konvensi ILO, pengupahan yang adil dan setara dilakukan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Pengupahan yang adil dan remunerasi yang setara dilakukan tanpa perbedaan apapun, khususnya perempuan dijamin untuk mendapatkan kondisi kerja yang tidak lebih rendah dari yang dinikmati oleh laki-laki, dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.
92. Dalam Konvensi ILO Nomor 100, prinsip kesetaraan dalam pemberian remunerasi dapat diterapkan pada:
 - a. regulasi di tingkat nasional dan daerah;
 - b. diterapkan secara legal atau diterapkan dalam sistem pengukuran/penentuan upah;
 - c. persetujuan kolektif antara pekerja dan pemberi kerja; atau
 - d. kombinasi dari seluruh penerapan di atas.
93. Penentuan remunerasi melalui persetujuan kolektif harus ditujukan untuk memastikan persamaan pada pekerjaan yang memiliki nilai yang sama. Pemerintah wajib memberlakukan legislasi dan tindakan lainnya untuk mempromosikan remunerasi yang setara pada pekerjaan dengan nilai yang sama, termasuk dalam

lingkup privat/swasta seperti penentuan klasifikasi kerja tanpa membedakan jenis kelamin, menetapkan target dengan tenggat waktu untuk mencapai kesetaraan, laporan penilaian atas target yang telah dicapai, dan tindakan lain untuk menurunkan kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan pada pekerjaan yang bernilai sama.

94. Pekerja sepatutnya tidak membayar kembali sebagian upahnya untuk pekerjaan yang sudah dilakukan dan seharusnya menerima semua upah dan tunjangan yang menjadi haknya secara hukum saat pemutusan kontrak atau jika terjadi kebangkrutan atau likuidasi secara yudisial terhadap pemberi kerja (Komentar Umum KIHEsb No. 23/2016).
95. Dalam praktiknya kelompok marjinal sering kesulitan untuk menyamakan prestasi dan keahlian dengan kelompok non marjinal, sehingga seharusnya setiap pemberi kerja memberikan kemudahan dan afirmasi kepada kelompok marjinal.
96. Bagi pekerja rentan/precariat, tambahan upah serta tindakan lain untuk mencegah kesewenang-wenangan dapat dilakukan demi keadilan guna memitigasi lemahnya keamanan & kepastian kerja.
97. Remunerasi dan upah antara perempuan dengan laki-laki juga harus setara ketika pekerjaan mereka benar-benar berbeda namun memiliki nilai yang sama berdasarkan kriteria yang objektif.
98. Kesetaraan dalam pengupahan untuk pekerjaan yang bernilai sama juga masuk dalam agenda SDG's yang mencakup kesetaraan antar gender, bagi pekerja muda, dan pekerja dengan disabilitas.
99. Pengupahan yang adil menurut SNP ini adalah pengupahan yang dilakukan berdasarkan: keluaran/output/produktivitas pekerjaan, tanggung jawab pekerja, masa kerja, dampak kerja terhadap kesehatan dan keamanan pekerja, prestasi kerja, keahlian atau pendidikan yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan, dampak pekerjaan terhadap kehidupan pribadi dan keluarga pekerja. Penentuan upah juga dapat didasarkan pada perbandingan tingkat remunerasi di lintas organisasi, perusahaan, dan profesi.
100. Dalam menentukan tingkat pengupahan dan remunerasi, penting untuk menghindari bentuk diskriminasi tidak langsung ketika membandingkan nilai relatif pada pekerjaan-pekerjaan yang berbeda. Penentuan tingkat pengupahan dan remunerasi harus bebas dari bias gender karena beberapa indikator penentu seperti masa kerja/durasi kerja berpotensi mendiskriminasi perempuan, mengingat rata-rata durasi/masa kerja perempuan lebih rendah dari laki-laki.

2.2.2. Pengupahan yang Menjamin Penghidupan yang Layak bagi Diri Sendiri dan Keluarga

101. Setiap orang berhak atas kondisi kerja yang adil dan aman. Kondisi kerja yang adil dan aman tersebut antara lain upah yang cukup untuk menghidupi pekerja dan keluarganya dengan bermartabat, jam kerja yang layak, waktu istirahat yang cukup, bebas dari diskriminasi, adanya jaminan sosial, serta kondisi kerja yang melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja.
102. Konstitusi melalui Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 telah menjamin tiap warga negara untuk berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia juga menyatakan bahwa setiap pekerja

berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan penetapan kebijakan pengupahan adalah salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

103. Berkaitan dengan prinsip kesetaraan dan keadilan, konsep remunerasi/pengupahan dalam SNP ini berarti harus cukup untuk memberikan penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
104. Besar remunerasi harus mencukupi pekerja dan keluarganya untuk mendapatkan hak-hak lainnya di luar SNP ini seperti hak atas jaminan sosial, layanan kesehatan, pendidikan, pangan, air dan sanitasi, tempat tinggal, pakaian, dan pengeluaran lainnya seperti biaya transportasi. Hal ini sejalan dengan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 dan Komentar Umum KIHESB Nomor 23 Tahun 2016 yang telah menyatakan penjelasan terkait penghidupan yang layak.
105. Kebijakan upah minimum memegang peran penting dalam memastikan upah yang diberikan pemberi kerja dapat mencukupi penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Kelayakan penghidupan juga mempertimbangkan tunjangan bagi pekerja yang memiliki anak atau orang dewasa yang menjadi tanggungan.
106. Dalam memastikan penghidupan yang layak, kebijakan pengupahan juga harus diukur berdasarkan faktor-faktor eksternal seperti biaya hidup serta kondisi sosial, ekonomi, dan ketenagakerjaan.
107. Variabel kondisi sosial, ekonomi, dan ketenagakerjaan untuk menentukan upah minimum tidak dapat digunakan sebagai justifikasi untuk nilai upah minimum yang tidak dapat mencukupi penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
108. Dalam situasi krisis ekonomi dan finansial, penerapan kebijakan upah minimum berpotensi mengalami pelanggaran, tidak berlaku, atau mengalami penundaan. Hal ini harus menjadi pilihan terakhir yang diambil pemerintah dan harus bersifat sementara dengan mempertimbangkan kebutuhan pekerja dalam situasi rentan, serta diiringi dengan prosedur standar peninjauan berkala dan peningkatan upah minimum sesegera mungkin.
109. Pengupahan bagi seluruh pekerja termasuk pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun dan pekerja yang bekerja pada perusahaan berskala kecil dan menengah harus mengacu pada kebijakan upah minimum.
110. Pemerintah harus mengawasi dan mengevaluasi besaran upah minimum secara berkala dan setidaknya mempertimbangkan perkembangan besaran biaya hidup. Pekerja, pemberi kerja, dan serikat pekerja dilibatkan secara langsung dalam mekanisme evaluasi ini. Di samping itu, dimungkinkan adanya keterlibatan dari pihak yang memiliki kompetensi yang dapat mewakili kepentingan umum negara dan ditunjuk berdasarkan persetujuan dari perwakilan pekerja dan pemberi kerja.
111. Dalam kondisi tidak/belum adanya serikat pekerja atau organisasi representatif lainnya, yang terbentuk, penentuan/evaluasi kebijakan upah minimum harus melibatkan perwakilan dari pekerja dan pemberi kerja dengan basis kesetaraan.
112. Besar upah yang adil adalah di atas upah minimum. Upah harus dibayarkan secara teratur, tepat waktu, dan penuh.

113. Upah yang dibayarkan dengan uang hanya boleh dibayarkan dengan alat pembayaran yang sah. Pembayaran dengan bentuk lain seperti surat perjanjian, *voucher* atau kupon, atau bentuk lain yang dianggap sebagai alat pembayaran yang sah tidak diperbolehkan.
114. Selain harus mencukupi penghidupan yang layak bagi pekerja, kebijakan upah minimum harus diterapkan di seluruh sektor dan tidak menimbulkan diskriminasi langsung atau tidak langsung khususnya bagi perempuan dan kelompok rentan/khusus lainnya.
115. Pemerintah wajib memberikan sanksi dan hukuman bagi pemberi kerja yang tidak memberikan upah sesuai dengan kebijakan upah minimum. Pemerintah juga wajib menyediakan informasi terkait kebijakan upah minimum yang dapat diakses dengan mudah dipahami khususnya bagi pekerja dengan disabilitas dan pekerja yang tidak bisa membaca (*illiterate workers*).
116. Hal-hal yang berkaitan dengan kewajiban dan tanggung jawab terhadap keluarga tidak dapat menjadi alasan yang valid dalam PHK.
117. Pemerintah dan pemberi kerja harus memperhatikan kebutuhan pekerja dengan tanggung jawab keluarga termasuk kebutuhan bagi pekerja yang juga seorang ibu terhadap fasilitas penitipan anak dan layanan serta fasilitas keluarga.

2.2.3. Kondisi Kerja yang Aman, Selamat, dan Sehat

118. Indonesia telah meratifikasi KIHESB yang mengakui hak setiap orang untuk menikmati standar tertinggi kesehatan fisik dan mental yang dapat dicapai. Hak ini berkaitan erat dengan pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat pekerjaan yang merupakan aspek fundamental dari hak atas kondisi pekerjaan yang adil dan menguntungkan.
119. Langkah-langkah yang harus diambil oleh Indonesia untuk mencapai perwujudan penuh hak ini harus mencakup hal-hal yang diperlukan untuk:
 - a. peningkatan semua aspek kebersihan lingkungan dan industri;
 - b. pencegahan, pengobatan dan pengendalian penyakit epidemi, endemi, penyakit akibat kerja dan penyakit lainnya; dan
 - c. penciptaan kondisi yang akan menjamin semua layanan medis dan perhatian medis pada saat sakit.
120. Kondisi kerja yang adil dan aman harus bisa dinikmati oleh setiap orang dengan berbagai jenis kebutuhan, termasuk pekerja rentan seperti pekerja perempuan dan pekerja dengan disabilitas.
121. Praktik-praktik penyimpangan dan pengingkaran terhadap kondisi kerja yang adil dan aman harus disikapi dengan tegas melalui penegakan hukum terhadap pelanggaran yang terjadi maupun melalui revisi pasal-pasal yang merugikan pekerja.
122. K3 merupakan faktor yang penting dalam terwujudnya kondisi kerja yang adil dan aman. Setiap pemberi kerja harus memastikan bahwa jam kerja, pekerjaan, dan perlengkapan kerja aman untuk para pekerja. Adanya penurunan kesehatan dan kecelakaan kerja harus dicegah dengan memaksimalkan segala sumber daya.

Pemulihan dan kompensasi yang layak harus diberikan kepada pekerja yang mengalami penurunan kesehatan atau kecelakaan kerja.

123. K3, berdasarkan Undang No. 1 Tahun 1970 dan mengacu pada Peraturan Presiden No. 34 Tahun 2014 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 187 tahun 2006 mengenai Kerangka Kerja Peningkatan K3 serta Konvensi ILO No 155 tahun 1981 mengenai K3, memiliki nilai-nilai penting dan strategis yang penerapannya memberikan manfaat pada setiap aspek kehidupan manusia dan memberikan benefit dalam setiap kegiatan bisnis serta mendukung kemajuan pembangunan yang berkualitas dan berkelanjutan pada aspek SDM, ekonomi, sosial, dan lingkungan.
124. Tingkat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta pelecehan seksual yang tinggi akan merugikan pekerja dan pengusaha serta negara karena akan berdampak pada kehilangan pekerja dan menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Karena itu, perlu dilakukan upaya bersama untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, serta pelecehan seksual di tempat kerja.
125. Koordinasi, kolaborasi dan sinergi yang kuat antara Kementerian Ketenagakerjaan sebagai leading sector K3 nasional bersama unsur Kementerian/Lembaga Pembina Sektor, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, organisasi pengusaha, organisasi pekerja/buruh, organisasi profesi, para pakar dan praktisi, akademisi/ perguruan tinggi, dan para pelaku/penggiat K3 serta masyarakat pada umumnya diperlukan untuk memastikan pelaksanaan ketentuan K3 dengan efektif.
126. SMK3 yang meliputi penetapan kebijakan, perencanaan, pelaksanaan rencana, pemantauan dan evaluasi kinerja serta peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3 sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang SMK3 sebagai bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif, harus menjadi syarat bagi perizinan operasi perusahaan.
127. Pemerintah, selain mengeluarkan kebijakan terkait perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, juga wajib melakukan pengawasan yang ketat dan sanksi yang tegas terhadap pemberi kerja yang melakukan pelanggaran serta memastikan partisipasi yang luas dalam formulasi, implementasi, dan pengawasan kebijakan bagi pekerja, pemberi kerja, dan organisasi representatif masing-masing.
128. Kebijakan terkait perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja harus mencakup perlindungan pada sektor formal dan informal serta seluruh kategori pekerja (termasuk pekerja hubungan nonstandar dan magang).
129. Kebijakan K3 juga perlu memuat risiko-risiko khusus yang berkaitan dengan kesehatan perempuan pada masa kehamilan, begitu juga dengan pekerja dengan disabilitas.
130. Kebijakan K3 setidaknya mencakup beberapa area yaitu: desain, uji coba, pilihan substitusi, instalasi, pengaturan, penggunaan serta pemeliharaan alat-alat kerja; hubungan antara elemen utama pekerjaan dengan kapasitas fisik dan mental

pekerja; pelatihan bagi pegawai yang relevan; perlindungan pekerja dan organisasi representatifnya.

131. K3 harus ditingkatkan dan dijadikan budaya kerja dengan memandang perwujudan K3 sebagai investasi alih-alih sebagai biaya.
132. Pada pekerjaan di bidang konstruksi dan bidang-bidang lain yang berisiko tinggi, kontraktor utama atau pihak lain yang memiliki kontrol atau tanggung jawab utama bagi seluruh aktivitas di area konstruksi harus bertanggung jawab dalam mengkoordinasikan langkah-langkah keselamatan dan kesehatan yang ditentukan dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Bila kontraktor utama atau penanggung jawab utama konstruksi tidak berada di area konstruksi, maka perlu ditunjuk pihak yang kompeten yang memiliki kewenangan dan sarana untuk menjamin koordinasi dan kepatuhan terhadap langkah-langkah K3.
133. Setiap pekerjaan konstruksi yang dilakukan secara simultan oleh wirausaha atau pekerja mandiri (berusaha sendiri/*self-employed*), mereka wajib untuk bekerja sama dan berkoordinasi dalam penerapan langkah-langkah K3 sebagaimana yang ditentukan peraturan perundang-undangan.
134. Setiap pekerja dan serikat pekerja berhak untuk mendorong kondisi kerja yang adil dan aman, baik di tempat kerja maupun mendorong sistem yang adil dalam skala nasional.

2.2.4. Kesempatan yang Sama bagi Setiap Orang untuk Mendapatkan Promosi

135. Setiap pekerja berhak atas kesempatan yang setara untuk sistem promosi yang adil, berdasarkan prestasi (*merit-based*), dan dengan proses yang transparan. Kriteria masa kerja dan kompetensi juga harus mencakup penilaian terhadap individu, begitu juga berlaku pada peran dan pengalaman yang berbeda antara laki-laki dan perempuan, untuk memastikan kesempatan yang sama bagi semua orang.
136. Kriteria yang didasarkan pada preferensi pribadi atau keluarga serta hubungan politik dan sosial tidak boleh diberlakukan dalam menentukan promosi. Acuan untuk menyediakan kesempatan yang setara dan adil memerlukan proses rekrutmen, promosi, dan PHK yang tidak diskriminatif.
137. Kesetaraan dalam penentuan promosi memerlukan analisis terkait faktor penghambat langsung dan tidak langsung dalam mencapai promosi, serta pengenalan langkah-langkah seperti pelatihan dan inisiatif untuk menyelaraskan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, termasuk layanan penitipan anak yang terjangkau untuk anak-anak dan orang dewasa yang menjadi tanggungan.
138. Di sektor publik, pemerintah harus memperkenalkan standar objektif untuk perekrutan, promosi, dan PHK yang ditujukan untuk mencapai kesetaraan, khususnya antara laki-laki dan perempuan. Promosi pekerjaan di sektor publik harus tunduk pada tinjauan yang tidak memihak. Untuk sektor swasta, pemerintah harus mengadopsi undang-undang yang relevan, seperti undang-undang anti diskriminasi yang komprehensif, untuk menjamin perlakuan yang sama dalam perekrutan, promosi, dan PHK, dan melakukan survei untuk memantau perubahan dari waktu ke waktu.

2.2.5. Keamanan Pekerjaan dan Perlindungan dari Pemutusan Hubungan Kerja

139. PHK merupakan pilihan terakhir yang diambil oleh pemerintah, pemberi kerja, pekerja, dan serikat pekerja ketika tidak dapat dihindari lagi.
140. Negara wajib menjamin keamanan pekerjaan hal mana setiap orang dapat bekerja dalam rentang waktu yang lama untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Sistem kerja yang fleksibel yang merugikan pekerja harus dicegah. Dalam hal tidak dapat dihindari sistem kerja kontrak, maka setiap pekerja memiliki hak yang sama dengan pekerja tetap. Penerapan kontrak yang batal demi hukum sehingga pekerja secara hukum menjadi pekerja tetap harus ditegakkan oleh instansi ketenagakerjaan, bukan pengadilan hubungan industrial.
141. Dalam pemenuhan hak atas pekerjaan yang layak, negara tidak hanya memastikan individu mendapatkan pekerjaan yang dipilih secara bebas, tetapi juga hak untuk tidak dikeluarkan dari pekerjaannya secara tidak adil. Pasal 4 Konvensi ILO Nomor 158 tentang Pemutusan Hubungan Pekerjaan mengatur bahwa setiap pekerja tidak akan putus kecuali ada alasan sah untuk memutuskan tersebut terkait dengan kapasitas atau perilaku pekerja atau berdasarkan persyaratan operasional bidang usaha, perusahaan atau jasa.
142. SNP ini juga mengakui Konvensi ILO Nomor 158 bahwa PHK tidak sah dengan alasan:
 - a. keanggotaan serikat pekerja atau keikutsertaan dalam kegiatan-kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja atau, dengan persetujuan pengusaha, di dalam jam kerja;
 - b. memegang jabatan sebagai, atau bertindak atau telah bertindak dalam kapasitas sebagai, perwakilan pekerja;
 - c. pengajuan keluhan atau keikutsertaan dalam pengajuan gugatan terhadap seorang pengusaha yang menyangkut dugaan pelanggaran undang-undang atau peraturan atau memanfaatkan otoritas administratif yang berwenang;
 - d. ras, warna kulit, jenis kelamin, status perkawinan, tanggung jawab keluarga, kehamilan, agama, pendapat politik, kebangsaan atau asal sosial;
 - e. ketidakhadiran kerja selama cuti melahirkan; dan
 - f. Ketidakhadiran kerja sementara karena sakit atau cedera.
143. Pemerintah harus memastikan bahwa PHK diawasi dengan ketat oleh Pengawas Ketenagakerjaan dan tidak hanya menyerahkan kepada mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial.
144. PHK karena alasan efisiensi atau kerugian yang terus menerus harus dicermati dan bisa dibuktikan secara transparan karena sering dijadikan alasan untuk melakukan PHK secara sepihak sementara kondisi perusahaan sedang baik-baik saja.
145. Setiap pekerja yang diputus hubungan kerjanya berhak atas kompensasi yang layak seperti pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak, tunjangan lain, dan jaminan sosial. Pekerja yang diputus secara semena-mena berhak mendapatkan ganti rugi yang lebih di luar hak normatifnya.

2.2.6. Istirahat, Waktu Luang, Jam Kerja yang Wajar, dan Libur

146. Pasal 24 DUHAM menegaskan bahwa setiap orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk pembatasan-pembatasan jam kerja yang layak dan hari liburan berkala, dengan tetap menerima upah.

147. Dalam indikator pekerjaan yang layak yang disusun ILO, waktu kerja berlebihan didefinisikan dalam waktu lebih dari 48 jam dalam 1 (satu) minggu. Orang yang mengalami jam kerja yang melebihi ambang batas berpotensi mendapatkan dampak negatif terhadap pekerja yang tidak hanya pada kesehatan pekerja, melainkan juga pada keselamatan dan keseimbangan kehidupan kerja mereka.
148. KIHESB menegaskan bahwa hari kerja yang digunakan untuk seluruh aktivitas, termasuk pekerjaan yang tidak dibayar, harus dibatasi pada jumlah jam tertentu. Kendati peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan di Indonesia telah menentukan jam kerja per hari secara umum adalah 8 jam, regulasi ketenagakerjaan juga harus memperhatikan kompleksitas lingkungan kerja dan memungkinkan fleksibilitas terkait perbedaan jenis pekerjaan seperti pekerjaan *shift*, pekerjaan untuk kedaruratan, dan pekerjaan dengan waktu fleksibel.
149. Untuk setiap pekerjaan dengan waktu kerja yang melebihi waktu yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, pemberi kerja harus memberikan kompensasi dengan bentuk hari kerja yang lebih singkat sehingga tidak melebihi rata-rata waktu kerja delapan jam per hari.
150. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah membatasi pekerjaan melebihi waktu kerja yang telah diatur dilakukan dengan syarat adanya persetujuan pekerja yang bersangkutan dan dilakukan maksimal 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
151. Pekerja berhak mendapatkan upah kerja lembur bila bekerja melebihi waktu kerja yang telah diatur peraturan perundang-undangan.
152. Persyaratan bagi pekerja dengan sistem *on-call* atau siaga perlu memperhatikan perhitungan waktu kerja.
153. Pemberi kerja wajib untuk memberi cuti dan waktu istirahat. Waktu istirahat terdiri dari istirahat di antara jam kerja, istirahat mingguan, dan istirahat panjang.
154. KIHESB menyatakan bahwa kewajiban pemberian istirahat di antara jam kerja penting untuk kesehatan dan keselamatan pekerja terlebih bagi pekerja yang mengoperasikan mesin atau tugas yang dapat berdampak bagi kesehatan dan kehidupan mereka dan lainnya. Ketentuan istirahat di antara jam kerja juga harus diatur dalam suatu regulasi spesifik bagi pekerja malam dan yang bekerja di situasi tertentu seperti perempuan hamil, ibu menyusui, atau pekerja dalam perlakuan medis.
155. Pemberian istirahat di antara jam kerja juga perlu diterapkan pada pekerjaan dengan waktu fleksibel. Setiap penambahan waktu kerja perlu dikompensasi dengan istirahat tambahan.
156. Setiap pekerja berhak atas istirahat mingguan. ILO menegaskan istirahat mingguan minimal 24 jam (secara berurutan) per 7 hari. Istirahat mingguan harus diterapkan secara simultan kepada seluruh pegawai di seluruh perusahaan atau lingkungan kerja.
157. Pengecualian sementara atas istirahat mingguan dapat dilakukan pada beberapa kasus tertentu seperti adanya kecelakaan, *force majeure*, kedaruratan, tekanan kerja yang tidak normal, atau mencegah hilangnya barang yang mudah rusak, dan

bila sifat pekerjaan memberikan pelayanan pada akhir pekan/hari istirahat yang berlaku umum. Pekerja berhak atas kompensasi minimal 1 hari istirahat dalam 7 hari kerja. Pengecualian dilaksanakan dengan persetujuan antara pekerja, pemberi kerja, dan organisasi representatifnya (ILO C014 - *Weekly Rest (Industry) Convention*, 1921 (No. 14)).

158. Setiap pekerja berhak atas cuti tahunan. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia mewajibkan pemberi kerja untuk memberikan cuti tahunan sebanyak paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.
159. Cuti sakit atau cuti atas alasan penting lainnya (seperti untuk keagamaan dan kedukaan) tidak dapat mengurangi jatah cuti tahunan.
160. Dalam situasi tertentu, pekerja dapat menikmati cuti tahunan dengan jumlah yang proporsional terhadap masa kerjanya. Pekerja paruh waktu berhak menerima cuti tahunan yang sebanding dengan pekerja waktu penuh dan proporsional dengan waktu kerjanya. Tidak adanya kewajiban cuti tahunan bagi pekerja paruh waktu berpotensi memperlebar kesenjangan antara pekerja perempuan dengan laki-laki, mengingat proporsi perempuan yang bekerja paruh waktu sangat tinggi.
161. Pelaksanaan cuti tahunan dapat dinegosiasikan antara pekerja dengan pemberi kerja.
162. Pekerja tidak boleh melepaskan hak cuti tahunan dan menggantinya dengan kompensasi. Setelah PHK, pekerja berhak atas sisa cuti tahunan atau kompensasi alternatif yang setara dengan hak gaji.
163. Suami dan/atau keluarga yang mendampingi ibu melahirkan, berhak atas cuti pendampingan selama masa persalinan, saat mengalami keguguran, saat ibu atau anak yang dilahirkan mengalami masalah kesehatan/meninggal dunia.
164. Dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, pekerja tidak wajib bekerja pada hari libur resmi. Pekerja dapat bekerja pada hari libur resmi dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Pekerja yang bekerja pada hari libur resmi berhak atas upah kerja lembur. Cuti bersama atau libur resmi tidak boleh dihitung sebagai cuti tahunan.
165. Setiap pekerja yang menjalani hak cuti tahunan, cuti alasan penting/cuti melahirkan/cuti pendampingan, dan istirahat, pekerja tidak dapat diberhentikan dari pekerjaannya dan tetap memperoleh haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
166. Praktik pekerjaan fleksibel semakin masif di Indonesia. Fleksibilitas tersebut dapat mencakup waktu kerja (pengurangan waktu kerja) dan tempat kerja (di rumah, kantor, atau menggunakan layanan internet). Pengaturan istirahat/cuti, waktu kerja, dan keamanan kerja bagi pekerjaan fleksibel perlu dilakukan oleh negara. Pengaturan yang dimaksud bertujuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kebutuhan keluarga sebagaimana untuk mengurangi kesenjangan antara pekerja perempuan dan laki-laki. Selain itu pengaturan harus ditujukan agar dapat memfasilitasi kebutuhan pekerja dan pemberi kerja secara seimbang dan adil.

2.3. KEBEBASAN BERSERIKAT, MENJALANKAN SERIKAT DAN PERJUANGAN KOLEKTIF

167. Pasal 20 ayat (1) DUHAM menjamin hak setiap orang atas kebebasan berkumpul dan berserikat tanpa kekerasan. Lebih lanjut, Pasal 23 ayat (4) menjamin hak setiap orang untuk mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.
168. Di sisi lain, Pasal 20 ayat (2) DUHAM memastikan bahwa tidak seorangpun boleh dipaksa untuk memasuki suatu perkumpulan. Dengan kata lain, keberadaan serikat pekerja dalam suatu perusahaan tidak serta merta dapat memaksa pekerja untuk masuk ke dalam serikat tersebut.
169. Hak untuk berserikat telah dijamin dalam Pasal 39 UU 39/1999 tentang HAM, yang memastikan bahwa setiap orang berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihambat untuk menjadi anggotanya demi melindungi dan memperjuangkan kepentingannya.
170. Di Indonesia hak para pekerja dan pengusaha untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi-organisasi lain atas pilihan mereka sendiri tanpa pengaruh pihak lain telah dijamin oleh negara.
171. Hak setiap buruh untuk berorganisasi dan melakukan perundingan mengenai haknya telah dijamin di Indonesia.
172. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, secara umum merupakan perwujudan dari komitmen pemerintah dalam ratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi. UU 21/2000 secara umum menjamin hak setiap pekerja/buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
173. Kebebasan berserikat juga merupakan bagian dari kebebasan sipil dalam Resolusi ILO 1970 yang mencakup hak atas keselamatan diri dan bebas dari penangkapan sewenang-wenang, kebebasan berpendapat dan berekspresi, kebebasan berkumpul, hak untuk diadili oleh pengadilan yang tidak berpihak (imparsial) dan hak agar properti organisasi serikat pekerja dapat terlindung.
174. Cakupan Kebebasan berserikat dalam SNP akan dibagi dalam 4 bagian, merujuk pada Pasal 8 ICESCR/KIHESB, yakni:
 - a) hak setiap orang untuk membentuk serikat pekerja dan bergabung dalam serikat pekerja pilihannya sendiri, berdasarkan peraturan organisasi yang bersangkutan, demi memajukan dan melindungi kepentingan ekonomi dan sosialnya. Pembatasan dalam pelaksanaan hak ini tidak diperbolehkan kecuali yang ditentukan hukum, dan yang diperlukan dalam suatu Masyarakat demokratis demi kepentingan keamanan nasional atau ketertiban umum, atau untuk perlindungan hak-hak dan kebebasan-kebebasan orang lain;
 - b) hak setiap pekerja untuk membentuk federasi-federasi atau konfederasi-konfederasi nasional dan hak konfederasi nasional untuk membentuk atau bergabung dengan organisasi serikat pekerja internasional;
 - c) hak serikat pekerja untuk bertindak secara bebas, yang tidak dapat dikenai pembatasan- pembatasan apapun selain yang ditentukan oleh hukum, dan yang diperlukan dalam suatu masyarakat demokratis untuk kepentingan

- keamanan nasional atau ketertiban umum, atau untuk perlindungan hak dan kebebasan-kebebasan orang lain; dan
- d) hak untuk melakukan pemogokan, asalkan pelaksanaannya sesuai dengan hukum yang berlaku.

2.3.1. Hak Setiap Orang untuk Membentuk Serikat Pekerja dan Bergabung dengan Serikat Pekerja

175. Setiap orang berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, baik serikat yang berada di dalam perusahaan, maupun serikat di luar perusahaan.
176. Serikat pekerja/serikat buruh dapat dibentuk atas kehendak bebas pekerja/buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik, dan pihak manapun. Serikat pekerja/serikat buruh harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku, dan jenis kelamin.
177. Termasuk dalam kebebasan berserikat yaitu hak untuk melakukan perundingan bersama, yang merupakan hak pekerja dalam rangka memperjuangkan kepentingannya yang dijamin oleh negara melalui Undang-Undang.
178. Dialog sosial atau perundingan bersama dapat dikategorikan sebagai hak kolektif dalam pemenuhan hak atas pekerjaan yang layak. Hak kolektif ini merupakan faktor kunci dalam pemenuhan hak atas pekerjaan yang layak secara keseluruhan, dikarenakan relasi kuasa yang timpang antara pekerja dan pengusaha membutuhkan perundingan yang dilakukan secara kolektif untuk menyetarakan posisinya.
179. Dialog sosial atau perundingan bersama sangat penting untuk menjaga keseimbangan kepentingan pekerja dalam mendapatkan hak atas kerja layak. Ketiga hak tersebut sangat membutuhkan keberpihakan negara dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagai penengah dalam ketidaksetaraan hubungan kerja di mana pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah di hadapan pengusaha.
180. Dialog sosial dapat dimaknai sebagai kerja-kerja negosiasi, konsultasi, dan bertukar gagasan dan/atau pendapat antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Pada level praktik, bentuk dialog sosial berbagai bentuk yaitu; hubungan antara serikat buruh dengan organisasi pengusaha (bipartit); hubungan serikat buruh, pengusaha, dan melibatkan otoritas pemerintah (tripartit).
181. Dialog sosial tripartit antara serikat pekerja, pengusaha dan pemerintah merupakan elemen penting karena memperkuat kapasitas konstituen tripartit untuk terlibat dalam proses terkait standar ILO baik secara global maupun di tingkat negara, termasuk tindak lanjut dari pengawas sistem.
182. Dialog sosial mencerminkan upaya mencapai kesetaraan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja untuk menjamin kepastian syarat kerja, hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja dapat dibicarakan secara terbuka, sehingga akan meminimalisir perselisihan hubungan kerja.
183. Dialog sosial merupakan instrumen fleksibel dan memungkinkan pemerintah, organisasi pengusaha, serta pekerja untuk mengelola perubahan yang dicapai

terutama untuk kepentingan ekonomi dan kesejahteraan sosial. Secara khusus dalam konteks isu perburuhan, tujuan dialog sosial untuk memberikan peluang bagi perempuan dan laki-laki agar mendapatkan pekerjaan layak dan produktif dalam kondisi kebebasan, kesetaraan, keamanan dan martabat manusia.

184. Dialog sosial dapat dilakukan antara pekerja dengan pemberi kerja, pekerja dengan pemerintah, dan juga antara tiga pihak yaitu pemerintah, pemberi kerja, dan pekerja. Dialog sosial juga dapat melibatkan aktor lain yang dapat mendukung dialog antara tiga pihak: pekerja, pemberi kerja, dan pemerintah.
185. ILO mencatat 4 hal syarat dialog sosial yang efektif, yaitu: 1) kapasitas perwakilan pekerja yang kuat dan independen; 2) adanya penghormatan hak dasar untuk berserikat dan perundingan bersama; 3) kemauan politik, kepercayaan, dan komitmen dari setiap aktor yang terlibat dalam dialog sosial; serta 4) adanya dasar hukum dan institusi yang efektif.
186. Dialog sosial dapat berupa pertukaran informasi, konsultasi, negosiasi, penyusunan perjanjian kerja bersama, pembuatan kesepakatan bersama terkait isu ketenagakerjaan tertentu, serta pencegahan dan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.
187. Perundingan bersama merupakan elemen penting untuk memastikan tempat kerja memenuhi hak pekerja melampaui hak normatif yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan. Perundingan bersama tidak hanya mendorong upah, kesehatan dan keselamatan kerja, serta kondisi kerja yang adil, tapi juga hal lain seperti kesempatan untuk mendapatkan pengembangan kapasitas, hak-hak pengurus dan serikat pekerja, serta hak lain yang mendukung terpenuhinya hak atas pekerjaan yang layak secara maksimal.

2.3.2. Hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk Membentuk Federasi atau Konfederasi Nasional, maupun Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Internasional

188. Pasal 8 KIHEsb menyatakan bahwa hak setiap pekerja untuk membentuk federasi-federasi atau konfederasi-konfederasi nasional dan hak konfederasi nasional untuk membentuk atau bergabung dengan organisasi serikat pekerja internasional.
189. Hal ini juga dijamin dalam Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat Pasal 6, yang menjamin hak organisasi pekerja dan pengusaha untuk mendirikan dan bergabung dengan federasi-federasi dan konfederasi-konfederasi dan organisasi sejenis, dan setiap federasi atau konfederasi tersebut berhak untuk berafiliasi dengan organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha internasional.
190. Jaminan ini ditegaskan dalam UU 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh yang mengatur bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh, dan selanjutnya federasi serikat pekerja/serikat buruh berhak untuk membentuk konfederasi serikat pekerja/serikat buruh
191. Serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh.

192. Federasi serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.
193. Federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerja, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.
194. Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dapat berafiliasi dan/atau bekerja sama dengan serikat pekerja/serikat buruh internasional dan/atau organisasi internasional lainnya.

2.3.3. Hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk Berfungsi Secara Bebas dan Bebas dari Pemberangusan dan Serangan Balik karena Berserikat

195. Hak serikat pekerja/serikat buruh untuk berfungsi secara bebas dengan tidak ada pembatasan selain yang ditentukan oleh hukum dan yang diperlukan dalam masyarakat demokratis demi kepentingan keamanan nasional atau ketertiban umum atau untuk melindungi hak-hak dan kebebasan orang lain. Pasal 8 ayat (3) KIHESB melarang Indonesia untuk mengambil langkah-langkah legislatif yang akan merugikan, atau menerapkan hukum dengan cara yang akan merugikan, jaminan-jaminan kebebasan berserikat.
196. Hukum di Indonesia mengatur bahwa siapa pun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh.
197. Beberapa cara yang biasa dilakukan untuk melakukan pemberangusan serikat pekerja (*union busting*) dan harus diwaspadai, antara lain: melakukan PHK, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi; tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh; melakukan intimidasi dalam bentuk apapun; melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.
198. Siapa saja yang menghalang-halangi pekerja untuk bergabung dalam serikat pekerja, melakukan pemberangusan serikat pekerja dalam melalui upaya apapun, atau sebaliknya, memaksa pekerja untuk masuk ke organisasi/serikat tertentu, seharusnya dikenakan sanksi pidana menurut peraturan perundang-undangan.
199. Semua pekerja berhak untuk diberi kesempatan menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh pekerja dan pengusaha, dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.
200. Pasal 39 UU 39/1999 tentang HAM juga menjamin bahwa setiap orang tidak boleh dihambat untuk menjadi anggotanya demi melindungi dan memperjuangkan kepentingannya.

2.3.4. Hak untuk Mogok Kerja

201. Hak untuk melakukan pemogokan/mogok kerja adalah hak yang tidak dapat dipisahkan dari hak atas kebebasan berserikat.

202. Komisi Kebebasan Berserikat ILO menyatakan bahwa aksi mogok merupakan sebuah hak, dan mengakui bahwa hak mogok adalah salah satu sarana prinsip di mana para pekerja dan serikat buruh mereka dapat mempromosikan dan membela kepentingan ekonomi dan sosial mereka secara sah. Karena itu, Resolusi tentang Penghapusan Undang-undang Anti Serikat buruh di Negara-negara Anggota ILO yang diadopsi pada tahun 1957, mengimbau penerapan undang-undang yang memastikan pelaksanaan hak serikat buruh yang efektif dan tidak terbatas, termasuk hak mogok oleh para pekerja.
203. Untuk mencapai tujuan memberikan perlindungan, pembela hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya, maka salah satu fungsi serikat pekerja/serikat buruh adalah sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh.
204. Hukum ketenagakerjaan Indonesia mendefinisikan mogok kerja sebagai tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
205. Hak mogok adalah hak yang dimiliki oleh para pekerja dan organisasi-organisasi mereka (serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh).
206. Siapa pun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai. Siapa pun juga dilarang untuk melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja.
207. Hak upah bagi pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang dilanggar oleh pengusaha dijamin oleh negara.
208. Pekerja/buruh dapat mengajak pekerja/buruh lain untuk melakukan mogok kerja. Di sisi lain, pekerja/buruh yang diajak juga berhak untuk memenuhi maupun tidak memenuhi ajakan tersebut.
209. Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada sektor yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia (antara lain: rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol lalu lintas udara, dan pengontrol arus lalu lintas laut) perlu diatur sedemikian rupa sehingga pelaksanaan mogok kerja tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
210. Pekerja/buruh/serikat pekerja/serikat buruh yang akan melakukan mogok kerja wajib melakukan pemberitahuan dan upaya dialog untuk melakukan perundingan sebelum dilakukan mogok kerja. Namun, kewajiban-kewajiban ini tidak boleh menyebabkan mogok kerja menjadi sangat sulit atau bahkan tidak mungkin dilakukan.

2.4. HAK ATAS JAMINAN SOSIAL

211. Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 mengatur bahwa bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan pribadinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.
212. Pasal 22 DUHAM mengatur bahwa setiap orang, sebagai anggota masyarakat, berhak atas jaminan sosial dan berhak akan terlaksananya hak-hak ekonomi, sosial dan budaya yang sangat diperlukan untuk martabat dan pertumbuhan bebas pribadinya, melalui usaha-usaha nasional maupun kerjasama internasional, dan sesuai dengan pengaturan serta sumber daya setiap negara.
213. Pasal 41 ayat (1) UU 39/1999 tentang HAM mengatur bahwa setiap warga negara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta untuk perkembangan pribadinya secara utuh.
214. Pasal 9 KIHEsb menyebutkan bahwa Indonesia sebagai negara peserta Kovenan ini mengakui hak setiap orang atas jaminan sosial, termasuk asuransi sosial.
215. Konvensi ILO Nomor 102 mengenai Jaminan Sosial (Standar Minimal) Tahun 1952, namun sampai saat ini Indonesia belum meratifikasi konvensi ini karena terdapat sejumlah tantangan dan pertimbangan, baik dari aspek hukum, kebijakan, maupun kapasitas implementasi. Konvensi ini mengatur 9 cabang jaminan sosial yaitu: Jaminan Kesehatan, Jaminan Pengangguran, Jaminan Hari Tua (pensiun), Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Keluarga, Jaminan Persalinan, Jaminan Disabilitas, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pengangguran sementara;
216. Konvensi No 121 tentang Manfaat Kecelakaan Kerja Tahun 1964 menyebutkan bahwa ILO telah menetapkan standar internasional untuk sistem jaminan sosial yang melindungi pekerja/buruh dari risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat pekerjaan. Perlindungan untuk pekerja ini termasuk kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja atau dalam perjalanan terkait pekerjaan, dan perlindungan dari penyakit akibat kerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan atau paparan lingkungan kerja tertentu.
217. Konvensi Promosi Kesempatan Kerja dan Perlindungan terhadap Pengangguran Nomor 168, 1988 menyatakan bahwa negara harus memastikan bahwa skema jaminan sosial berdasarkan aturan yang didasarkan atas kegiatan pekerjaan disesuaikan dengan keadaan pekerjaan pekerja paruh waktu, kecuali jika jam kerja atau penghasilan mereka dapat dipertimbangkan, dalam kondisi yang ditentukan.
218. Rekomendasi ILO No. 202 tentang Perlindungan Sosial Dasar Tahun 2012 menegaskan bahwa hak atas perlindungan sosial adalah HAM dan mengakui bahwa hak atas perlindungan sosial, serta upaya bersama-sama mempromosikan lapangan kerja merupakan bagian dari kebutuhan ekonomi dan sosial untuk pembangunan dan kemajuan, serta mengakui bahwa perlindungan sosial adalah sarana yang penting untuk mencegah dan mengurangi kemiskinan, ketidaksetaraan, pengecualian sosial dan ketidakamanan sosial, juga untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan kesetaraan gender dan rasial, serta untuk mendorong transisi dari pekerjaan informal ke formal.
219. Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

220. Setiap pekerja, baik yang berada dalam hubungan kerja standar maupun hubungan kerja nonstandar berhak untuk memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan, yang meliputi: jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kehilangan pekerjaan.
221. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
222. Dalam SJSN, setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur.
223. SJSN mengatur pemberian perlindungan kepada seluruh rakyat Indonesia, termasuk pekerja yang meliputi: Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian.
224. Peraturan perundang-undangan tentang SJSN menyebutkan bahwa “jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak”.
225. Keberadaan BPJS memegang peran penting untuk memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang terdiri dari BPJS Kesehatan yang menjamin hak kesehatan pekerja, dan BPJS Ketenagakerjaan untuk melindungi hak pekerja atas kecelakaan kerja, hari tua, pensiun, dan kematian.
226. BPJS bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.

III. KEMUDAHAN DAN PERLAKUAN KHUSUS BAGI KELOMPOK RENTAN

227. Kemudahan dan perlakuan khusus diperlukan dan wajib dilakukan dan dipenuhi oleh pemerintah untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan (Pasal 28H ayat (2) UUD 1945).
228. Kemudahan dan perlakuan khusus dalam bentuk pemberian pelayanan, jasa, atau penyediaan fasilitas dan sarana demi kelancaran, keamanan, kesehatan, dan keselamatan. Di antara kelompok yang mendapat perlindungan, kemudahan dan perlakuan khusus adalah setiap penyandang disabilitas, orang yang berusia lanjut, perempuan dan ibu hamil, dan anak-anak. Selain itu, juga terdapat pengaturan-pengaturan khusus dalam rezim hukum HAM internasional dan ILO terkait buruh migran, pekerja rumah tangga, pekerja maritim (pelaut/awak kapal), buruh perkebunan & pertambangan, serta pekerja kreatif.

3.1. Perempuan dalam Hak atas Pekerjaan

229. Dalam pengaturan HAM, diperlukan sistem perlindungan yang komprehensif untuk memerangi diskriminasi gender dan untuk memastikan kesempatan dan perlakuan yang sama antara laki-laki dan perempuan dalam kaitannya dengan hak mereka untuk bekerja dengan memastikan upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama. Pengaturan ini lahir dari fakta bahwa perempuan seringkali memiliki akses yang lebih kecil terhadap pendidikan dibandingkan laki-laki dan budaya tradisional tertentu yang mengurangi kesempatan perempuan untuk bekerja dan memajukan kehidupannya.
230. Pasal 11 CEDAW mengatur bahwa setiap perempuan berhak untuk memiliki kesempatan kerja yang sama dengan laki-laki. Hak ini meliputi kesempatan yang sama dari proses seleksi, fasilitas kerja, tunjangan, hak untuk menerima upah yang setara, dan mendapatkan masa cuti yang dibayar, termasuk saat cuti melahirkan. Perempuan tidak bisa diberhentikan oleh pihak pemberi tenaga kerja dengan alasan kehamilan maupun status pernikahan.
231. Pasal 49 ayat (2) UU 39/1999 tentang HAM mengatur bahwa perempuan berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan. Ayat (3) menegaskan bahwa terdapat hak khusus yang melekat pada diri perempuan dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.
232. Perlindungan khusus harus diberikan kepada para perempuan selama periode yang wajar sebelum dan sesudah melahirkan. Selama periode tersebut, ibu yang bekerja harus diberikan cuti atau cuti berbayar dengan tunjangan jaminan sosial yang memadai (Pasal 10 KIHESB).
233. Standar-Standar Perburuhan ILO yang Relevan dengan Kesetaraan, Kesempatan dan Perlakuan memberikan perhatian secara utama di dalam dua hal:
- a. menjamin kesetaraan kesempatan dan perlakuan di kesetaraan kesempatan dan perlakuan di dalam mengakses pelatihan, pekerjaan, promosi jabatan, dalam mengakses pelatihan, pekerjaan, promosi jabatan, keorganisasian dan pengambilan keputusan, keorganisasian dan pengambilan keputusan

- demikian juga kepastian kondisi yang setara dalam upah, kepastian kondisi yang setara dalam upah, tunjangan, jaminan sosial dan pelayanan kesejahteraan. tunjangan, jaminan sosial dan pelayanan kesejahteraan; serta
- b. melindungi pekerja perempuan khususnya terkait dengan syarat-syarat dan kondisi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan kehamilan.
234. Diskriminasi terhadap pekerja perempuan masih banyak terjadi di berbagai sektor, dan berdampak terhadap kurangnya pemenuhan hak atas kerja layak bagi pekerja perempuan, mulai dari isu upah rendah, jam kerja panjang, tempat kerja yang tidak layak, rendahnya pemenuhan normatif ketenagakerjaan dan K3, hingga isu kekerasan seksual di tempat kerja. Budaya patriarki dalam aras politik, ekonomi, sosial-budaya juga berakibat terhadap kerentanan pekerja perempuan.
235. Sebagai bagian dari hak mendapatkan pekerjaan yang layak, pekerja/buruh perempuan berhak mendapatkan perlindungan khusus ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan perlindungan maternitas, yakni: hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, hak istirahat gugur kandungan, hak istirahat haid, dan kesempatan menyusui, sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.
236. Hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan harus diberikan bagi pekerja perempuan. Pekerja yang sedang menjalani hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan tetap berhak untuk mendapatkan upah, serta berhak untuk kembali ke posisi awal dalam pekerjaan begitu hak istirahat melahirkannya selesai. Pekerja perempuan juga berhak atas cuti melahirkan dengan durasi yang lebih panjang dengan syarat kondisi khusus seperti ibu yang mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan, dan/atau komplikasi pasca persalinan atau keguguran; dan/atau anak yang dilahirkan mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan, dan/atau komplikasi. Cuti bagi perempuan yang melahirkan atau sedang mengalami gangguan kesehatan dan keguguran tidak dapat mengurangi jatah cuti tahunan.
237. Pekerja tetap berhak mendapatkan upah penuh selama mengambil hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, maupun hak istirahat gugur kandungan.
238. Pekerja perempuan yang dalam haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua haid. Pekerja yang mengambil hak istirahat haid tidak boleh dipotong upah.
239. Pekerja perempuan berhak diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya di tempat kerja. Hal ini bisa dilakukan secara langsung maupun dengan menyediakan tempat menyusui dan/atau memompa ASI di tempat kerja.
240. Pekerja perempuan berhak memperoleh upah yang sama dengan pekerja laki-laki untuk pekerjaan yang sama nilainya pada tempat bekerja yang sama.
241. Pekerja perempuan berhak untuk mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan, kesempatan promosi jabatan, dan perlakuan yang sama di tempat kerja.
242. Pengawasan terhadap pelaksanaan hak-hak normatif pekerja perempuan, utamanya terkait dengan perlindungan maternitas pekerja perempuan dan larangan diskriminasi terhadap pekerja perempuan, penting untuk dilakukan untuk menjamin pekerja perempuan mendapatkan hak pekerjaan yang layak.

243. Pekerja perempuan memiliki risiko tinggi dalam berhadapan dengan kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja. Kekerasan dan pelecehan seksual di lingkungan kerja yang meliputi:
- a. tempat kerja, termasuk ruang publik dan privat yang digunakan sebagai tempat kerja;
 - b. di tempat di mana pekerja perempuan diupah, beristirahat, atau menggunakan fasilitas sanitari, mencuci, dan mengganti pakaian;
 - c. melalui komunikasi kerja (teknologi informasi dan komunikasi);
 - d. pada akomodasi yang disediakan pemberi kerja; dan
 - e. ketika proses perpindahan ke/dari tempat kerja.
244. Beberapa bentuk kekerasan seksual yang sering terjadi di tempat kerja meliputi: pelecehan seksual nonfisik (verbal, isyarat/visual, dan psikologis); pelecehan seksual fisik; dan kekerasan seksual berbasis elektronik.
245. Dalam Konvensi ILO 190 pasal 4, beberapa langkah spesifik yang dapat diambil Negara dan pemberi kerja dalam tindak kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja antara lain:
- a. menyediakan kerangka regulasi terkait dengan kekerasan dan pelecehan seksual;
 - b. memastikan kebijakan ketenagakerjaan sesuai dengan perlindungan pekerja;
 - c. mengadopsi strategi yang komprehensif untuk mencegah dan menghilangkan tindakan kekerasan dan pelecehan seksual;
 - d. menguatkan pengawasan dan penegakan hukum;
 - e. memastikan akses terhadap pemulihan dan dukungan untuk korban;
 - f. pemberlakuan sanksi;
 - g. mengembangkan pedoman pelatihan peningkatan kesadaran dalam format yang mudah diakses; dan
 - h. memastikan investigasi yang efektif atas kasus pelecehan dan kekerasan seksual melalui dinas ketenagakerjaan atau badan lainnya yang berwenang dan berkompeten.

3.2. Disabilitas dalam Hak atas Pekerjaan

246. Pasal 42 UU 39/1999 tentang HAM menyatakan bahwa setiap warga negara termasuk penyandang disabilitas berhak memperoleh perawatan, pendidikan, pelatihan, dan bantuan khusus atas biaya negara, untuk menjamin kehidupan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaannya, meningkatkan rasa percaya diri, dan kemampuan berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.
247. Pasal 27 Ayat (1) CRPD mewajibkan Indonesia mengakui hak penyandang disabilitas untuk bekerja atas dasar kesamaan dengan orang lain. Negara wajib menjamin bahwa penyandang disabilitas tidak berada dalam kondisi perbudakan atau pengabdian, dan dilindungi, atas dasar kesamaan dengan orang lain, dari kerja paksa atau wajib.

248. Pasal 11(b) Undang-undang Nomor 8 tentang Penyandang Disabilitas yang menyatakan: “hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas meliputi hak: memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama”.
249. Penyandang disabilitas memiliki hak atas pekerjaan yang dijamin negara. Hak atas pekerjaan mencakup hak untuk bekerja pada perusahaan milik negara atau swasta tanpa diskriminasi, baik diskriminasi langsung maupun tidak langsung.
250. Pekerja dengan disabilitas masih banyak mengalami diskriminasi dalam mengakses pekerjaan, maupun dalam hubungan kerja. Sebagai bagian dari hak mendapatkan pekerjaan yang layak, pekerja/buruh penyandang disabilitas berhak mendapatkan perlindungan khusus.
251. Pekerja penyandang disabilitas berhak memperoleh upah yang setara dengan yang diterima oleh tenaga kerja lain yang memiliki pekerjaan serupa dan bernilai sama.
252. Pekerja penyandang disabilitas berhak atas penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat.
253. Pekerja penyandang disabilitas berhak mendapatkan fasilitas dan pengembangan SDM (training, jenjang karir/promosi, dan lain-lain) yang mendukung posisi kerjanya.
254. Pekerja disabilitas berhak untuk mendapat perlindungan atas PHK sebagaimana halnya pekerja nondisabilitas.
255. Pekerja penyandang disabilitas berhak atas aksesibilitas, termasuk di antaranya hak untuk mendapatkan akomodasi yang layak di tempat kerja, yang diberikan melalui penyediaan fasilitas-fasilitas pekerjaan yang ramah penyandang disabilitas.
256. Prinsip pemenuhan hak penyandang disabilitas tidak dapat terlepas dari intervensi pemenuhan kesejahteraan sosialnya. Prinsip *‘no one left behind’* yang menjadi landasan dalam SDGs merupakan pedoman bahwa kebijakan ketenagakerjaan tidak boleh meninggalkan pekerja penyandang disabilitas.
257. Beberapa cara untuk menjamin hak penyandang disabilitas untuk mendapat pekerjaan layak salah satunya dilakukan melalui kebijakan perekrutan disabilitas berdasarkan kompetensi sesuai dengan kebutuhan perusahaan daripada melalui penetapan kuota dan menghilangkan syarat sehat jasmani dalam lowongan kerja serta memperbanyak pelatihan kerja bagi pekerja disabilitas di Balai Latihan Kerja dan di badan usaha.

3.3. Perlindungan Anak dan Remaja dalam Hak atas Pekerjaan

258. Anak wajib dilindungi dari eksploitasi ekonomi dan dari melakukan pekerjaan apapun yang mungkin berbahaya atau mengganggu pendidikan, atau berbahaya bagi kesehatan atau perkembangan fisik, mental, spiritual, moral atau sosial anak (Pasal 32 Konvensi Hak Anak).
259. Langkah-langkah perlindungan dan bantuan khusus harus diberikan kepada semua anak dan remaja tanpa diskriminasi atas dasar keturunan atau kondisi lainnya. Anak-anak dan remaja harus dilindungi dari eksploitasi ekonomi dan sosial.

260. Negara wajib menentukan batasan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja di wilayahnya. Usia minimum yang ditentukan tidak boleh lebih kecil dari ketentuan lama wajib belajar atau tidak boleh kurang dari usia 15 tahun.
261. Usaha minimum untuk diperbolehkan bekerja pada jenis pekerjaan atau usaha apa pun yang karena sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral kaum muda, tidak boleh kurang dari 18 tahun. Menghapus adanya pekerja anak merupakan tindakan yang wajib dilakukan dengan segera. Keterlibatan anak dalam sebuah pekerjaan hanya dibenarkan dalam hal untuk kebutuhan pendidikan, jam kerja yang terbatas, dan dengan perlindungan maksimal.
262. Pemberi kerja yang mempekerjakan anak & remaja dalam pekerjaan yang berbahaya bagi moral atau kesehatan mereka atau berbahaya bagi kehidupan mereka atau yang dapat menghambat perkembangan normal anak harus dihukum oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.
263. Negara, melalui otoritas dan/atau peraturan perundang-undangan yang terkait dan setelah berkonsultasi dengan organisasi pemberi kerja dan pekerja terkait, dapat mengizinkan pekerjaan pada anak sejak usia 16 tahun dengan syarat bahwa kesehatan, keselamatan, dan moral anak/remaja yang bersangkutan dilindungi sepenuhnya dan bahwa anak/remaja tersebut telah menerima instruksi khusus atau pelatihan yang memadai.
264. Negara dapat mengizinkan pekerjaan yang bersifat ringan untuk anak/remaja yang tidak berbahaya bagi kesehatan dan tumbuh kembang mereka serta tidak menghambat kehadiran mereka di sekolah/pelatihan yang telah disetujui oleh otoritas yang berwenang dan sesuai dengan kapasitas mereka dalam memperoleh manfaat dari pengajaran mereka.
265. Dalam beberapa kasus setelah adanya konsultasi antara pemberi kerja dan pekerja, larangan pekerjaan pada anak dapat dikecualikan bagi individu untuk tujuan partisipasi dalam pertunjukan seni. Izin dapat diberikan dengan menentukan batas durasi kerja dan pengaturan syarat jenis pekerjaan yang diperbolehkan (Konvensi ILO Nomor 138).
266. Anak dilarang untuk dipekerjakan dan dilibatkan pada pekerjaan-pekerjaan terburuk, yakni:
 - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak atau pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan
 - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.
267. Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan lembaga negara lainnya berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan khusus kepada anak yang dieksploitasi secara ekonomi.

268. Perusahaan/Pemberi kerja wajib terlibat dalam upaya-upaya penghapusan segala bentuk eksploitasi terhadap anak secara ekonomi.
269. Pada umumnya anak-anak terlibat dalam rantai pekerjaan secara informal dan juga bekerja di sektor-sektor informal. Rantai informal dan sektor informal ini cenderung tidak memiliki mekanisme dan infrastruktur yang dapat memantau keberadaannya. Oleh karenanya diperlukan adanya mekanisme alternatif ataupun penguatan mekanisme pemantauan yang telah ada untuk dapat menjangkau pekerja anak.
270. Pemerintah harus mengambil semua langkah yang tepat untuk memastikan bahwa anak-anak dari orang tua yang bekerja memiliki hak untuk mendapatkan manfaat dari layanan dan fasilitas penitipan anak yang mana mereka memenuhi syarat (Pasal 18 Konvensi Hak Anak).

3.4. Orang Lanjut Usia dalam Hak atas Pekerjaan

271. Pekerja lanjut usia wajib mendapatkan kesempatan, berpartisipasi dan memastikan prinsip nondiskriminasi dalam setiap pekerjaan yang dijalani. Perlindungan hak atas pekerjaan bagi pekerja lanjut usia harus diatur dalam sebuah regulasi dan mendapatkan kepastian hukum yang jelas untuk memastikan pencegahan diskriminasi karena umur di dunia kerja.
272. Pemberi kerja, baik pemerintah dan aktor non-negara, memastikan bahwa penempatan pekerja lanjut usia harus berdasarkan kemampuan, pengalaman dan kualifikasi yang dimiliki.
273. Dalam hal terjadi tindak diskriminasi dan kekerasan dalam dunia kerja, pemerintah dan pemberi kerja harus menyediakan dan memberikan akses pada keadilan hukum dan pemulihan baik untuk kondisi dan atau kesehatan fisik dan mental serta kerugian finansial kepada pekerja lanjut usia.
274. Pasal 42 UU 39/1999 tentang HAM menyatakan bahwa setiap warga negara yang berusia lanjut berhak memperoleh perawatan, pendidikan, pelatihan, dan bantuan khusus atas biaya negara, untuk menjamin kehidupan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaannya.
275. Menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mengatur tentang kesejahteraan lanjut usia, seseorang yang telah mencapai usia 60 tahun (enam puluh) tahun ke atas adalah seorang lanjut usia.
276. Dalam hukum Indonesia, pengaturan mengenai hak atas pekerjaan pada lanjut usia di antaranya hak untuk mendapatkan:
 - a. pelayanan kesehatan;
 - b. pelayanan kesempatan kerja;
 - c. pelayanan pendidikan dan pelatihan;
 - d. kemudahan dalam penggunaan fasilitas, sarana, dan prasarana umum;
 - e. layanan publik dengan fasilitas khusus;
 - f. kemudahan dalam layanan bantuan hukum; dan
 - g. perlindungan sosial & bantuan sosial.
277. Pemerintah dan pemberi kerja memastikan pekerja lanjut usia mendapatkan pengupahan yang layak, kesejahteraan hidup serta perlindungan kesehatan dan

keselamatan kerja dalam setiap pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja lanjut usia.

278. Pemerintah harus memastikan mekanisme kontrol dan pengawasan baik pada sektor pekerjaan formal dan informal. Dalam hal sektor pekerjaan informal, pekerja lanjut usia dihadapkan pada kondisi rentan karena tidak memiliki perlindungan dalam tindakan diskriminasi dan kekerasan.
279. Pemerintah perlu memenuhi hak dasar lansia melalui program-program untuk lansia, termasuk dalam layanan publik, seperti: layanan kesehatan, layanan kemudahan mengurus surat-surat/kartu di layanan kependudukan dan catatan sipil, layanan bantuan sosial, dan lainnya.
280. Masyarakat dan lansia bersama-sama mendorong pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya agar membuat kebijakan/program yang mempermudah lansia mendapatkan hak-haknya.
281. Masyarakat bersama pemangku kepentingan (tokoh masyarakat, adat, agama, dan lainnya) membangun budaya yang menghormati, dan memberdayakan lansia, serta melindungi lansia dari berbagai bentuk diskriminasi dan kekerasan.

IV. KELOMPOK DENGAN PENGATURAN KHUSUS

4.1. Pekerja Migran

282. Pelindungan dalam CMW mencakup terhadap semua pekerja migran dan anggota keluarga mereka, terlepas dari jenis kelamin, ras, warna kulit, bahasa, agama/keyakinan, pendapat politik atau pendapa lainnya, asal kewarganegaraan, etnis, suku, status pernikahan, kelahiran, atau status lainnya. Pelindungan juga mencakup semua proses migrasi-dari sebelum keberangkatan, keberangkatan, transit, tinggal, pekerjaan, dan proses kembali ke daerah asal.
283. Situasi kerentanan yang seringkali dialami para pekerja migran dan anggota keluarganya, antara lain, karena kesulitan-kesulitan yang mungkin mereka hadapi yang timbul sebagai akibat dari keberadaan mereka di negara tempat mereka bekerja.
284. Para pekerja yang tidak memiliki dokumen (*undocumented*) atau yang berada dalam situasi nonreguler seringkali dipekerjakan dalam kondisi kerja yang kurang layak dibandingkan dengan pekerja lain dan sebagian majikan terdorong untuk mencari pekerja semacam itu untuk memperoleh keuntungan dari persaingan yang tidak sehat.
285. Terdapat beberapa hak yang dijamin melalui CMW antara lain:
- (1) bebas keluar masuk dari negara asal. Hak ini tidak boleh dibatasi kecuali pada kasus-kasus yang ditentukan oleh undang-undang, dipandang perlu untuk melindungi keselamatan bangsa, keteraturan masyarakat, kesehatan masyarakat atau moral, atau hak dan kebebasan orang lain; dan konsisten dengan hak-hak lain;
 - (2) hak untuk hidup;
 - (3) hak untuk tidak menjadi korban penyiksaan atau bentuk-bentuk tindakan atau hukuman yang kejam, tidak manusiawi, dan merendahkan;
 - (4) bebas dari perbudakan atau memberikan pelayanan, kerja paksa, termasuk kerja dalam tahanan;
 - (5) bebas berpikir, memiliki keyakinan, dan berpendapat; berhak memiliki pendapat yang bebas dari intervensi, bebas berekspresi termasuk bebas untuk mencari, menerima, dan berbagi informasi;
 - (6) bebas dari bentuk intervensi sewenang-wenang maupun di luar hukum terhadap privasi yang bersangkutan;
 - (7) bebas dari perampasan harta yang sewenang-wenang;
 - (8) hak atas kebebasan atau keselamatan individu;
 - (9) hak atas proses hukum yang adil dalam kasus-kasus terjadinya tindakan kejahatan; tidak ada penyitaan atau penghancuran terhadap dokumen identitas, dokumen ijin masuk atau ijin tinggal, atau ijin kerja;
 - (10) tidak ada pemecatan secara kolektif. Setiap kasus pemecatan dikaji dan diputuskan secara individual, kecuali diputuskan oleh pejabat yang kompeten sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - (11) hak untuk meminta perlindungan dan bantuan dari konsuler atau perwakilan diplomatik negara asal;
 - (12) hak untuk memperoleh pengakuan sebagai individu di depan hukum;

- (13) hak untuk memperoleh perlakuan yang adil sesuai kewarganegaraan terkait dengan penghasilan;
 - (14) bebas berasosiasi atau memiliki hak untuk bergabung dengan serikat pekerja;
 - (15) hak untuk memperoleh jaminan sosial;
 - (16) hak untuk memperoleh pelayanan kesehatan;
 - (17) penghormatan atas identitas budaya pekerja migran dan anggota keluarga mereka;
 - (18) hak untuk memindahkan pendapatan atau simpanan mereka, barang-barang milik pribadi saat berakhirnya izin tinggal sesuai dengan hukum yang berlaku dalam negara terkait; dan
 - (19) hak untuk diberitahukan mengenai hak-hak mereka berdasarkan Perjanjian, persyaratan ijin, serta hak-hak dan kewajiban mereka berdasarkan hukum dari negara penerima.
286. Pekerja migran dan anggota keluarganya wajib mematuhi hukum dan peraturan dari negara-negara tempat transit, serta negara tempat mereka bekerja, dan wajib menghormati identitas budaya dari penduduk negara dimaksud.
287. Pelindungan pekerja migran secara umum mengacu pada Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia beserta peraturan turunannya. Meski telah diatur dalam produk hukum tersendiri, pekerja migran kerap menjadi objek diskriminasi dan kerentanan kerja, dikarenakan tempat kerjanya yang di luar yurisdiksi Indonesia.
288. Pekerja migran berhak untuk mendapatkan pelindungan hukum, ekonomi, dan sosial, tidak hanya terhadap dirinya sendiri namun juga terhadap keluarganya.
289. Pelindungan sebelum bekerja yang berhak didapatkan oleh pekerja migran, meliputi pelindungan administratif dan pelindungan teknis.
290. Pelindungan administratif sebelum bekerja yang berhak didapatkan oleh pekerja migran, meliputi kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan dan penetapan kondisi serta syarat kerja.
291. Pelindungan teknis sebelum bekerja yang berhak didapatkan oleh pekerja migran, meliputi:
- a. pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
 - b. peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
 - c. jaminan sosial;
 - d. fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia;
 - e. penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;
 - f. pelayanan penempatan di pelayanan terpadu satu atap penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia; dan
 - g. pembinaan dan pengawasan.
292. Pelindungan selama bekerja yang berhak didapatkan oleh pekerja migran, meliputi:
- a. pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk;
 - b. pemantauan dan evaluasi terhadap Pemberi Kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja;

- c. fasilitasi pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia;
 - d. fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan; pemberian layanan jasa konsuleran;
 - e. pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat;
 - f. pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia;
 - g. fasilitasi repatriasi.
293. Pelindungan setelah bekerja yang berhak didapatkan oleh pekerja migran, meliputi:
- a. fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;
 - b. penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi;
 - c. fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia;
 - d. rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan
 - e. pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.
294. Sebagai kelompok pekerja yang amat rentan, perspektif perlindungan pekerja migran masih sering terjebak pada dikotomi formal-informal yang berdampak pada tindakan yang diskriminatif.
295. Salah satu kerentanan pekerja migran bersumber pada kegagalan pemerintah untuk menghapus biaya penempatan. Untuk itu, diperlukan infrastruktur pembiayaan untuk mengatasi kebuntuan implementasi Pasal 30 UU No. 18/2017 melalui APBN dan APBD dengan distribusi pengalokasian yang adil dan berkualitas.
296. Perlindungan pekerja migran sangat memerlukan peran pemerintah daerah sebagai daerah asal pekerja migran. Pemerintah desa memiliki tugas dan tanggung jawab memberikan perlindungan pada pekerja migran sejak dari kampung halaman. Untuk itu, pemerintah perlu membuat aturan turunan yang memberikan bobot dan mandat pada pemerintah desa untuk menjalankan amanat perlindungan pekerja migran.
297. Harus ada dukungan kebijakan dari Kementerian Dalam Negeri dan atau Kementerian Desa untuk aturan yang lebih operasional dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pemerintah desa dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja migran.
298. Untuk perlindungan jaminan sosial bagi pekerja migran, perlu adanya dorongan portabilitas skema jaminan sosial pekerja migran dengan menjalin kerjasama dengan penyelenggara jaminan sosial di negara tujuan. Pada level Asia Tenggara, terdapat Deklarasi ASEAN tentang Portabilitas Jaminan Sosial untuk Pekerja Migran yang harus segera ditindaklanjuti.
299. Pemerintah harus memastikan adanya skema penerima bantuan iuran untuk pekerja migran Indonesia dalam sistem jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan.
300. Pemerintah perlu segera melakukan harmonisasi seluruh aturan turunan yang berkaitan dengan perlindungan pekerja migran agar berkesesuaian dengan CMW dan mengadopsi *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration* serta instrumen internasional lainnya mengenai perlindungan hak-hak pekerja migran.

301. Pemerintah Indonesia juga harus memaksimalkan penggunaan mekanisme regional ASEAN (Deklarasi dan Konsensus) untuk memastikan adanya perlindungan pekerja migran di kawasan Asia Tenggara. Sepanjang masa keketuaan Indonesia untuk ASEAN di tahun 2023 telah dilahirkan tiga Deklarasi ASEAN terkait pekerja migran dan pencegahan perdagangan orang.

4.2. Pekerja Rumah Tangga

302. PRT mendapat kesulitan mendapatkan hak atas pekerjaan yang layak karena dikenakan jenis hubungan kerja yang sering kali dikecualikan dari hubungan kerja dalam peraturan perundang-undangan karena pemberi kerjanya adalah perseorangan dan hubungan kerja yang sering dianggap bersifat kekeluargaan. Tuntutan untuk segera memiliki dan mengesahkan Undang-Undang berkaitan dengan perlindungan PRT menjadi sebuah hal yang sangat mendesak.
303. Hingga saat ini Indonesia belum meratifikasi Konvensi ILO C 189 - *Domestic Workers Convention, 2011* (No. 189). Konvensi ini menegaskan bahwa PRT, seperti juga pekerja lainnya, berhak atas kondisi kerja dan kehidupan yang layak. Anak-anak di bawah usia minimum bekerja tidak diperbolehkan bekerja sebagai PRT. Dalam Konvensi ILO 189 ini Jaminan Perlindungan dan Pemenuhan Hak Pekerja Rumah tangga diatur dan dijamin dengan lengkap dan baik.
304. Konvensi ILO 189 mendefinisikan PRT sebagai “pekerjaan yang dilaksanakan di atau untuk sebuah atau beberapa rumah tangga”. Pekerjaan ini bisa mencakup tugas-tugas seperti membersihkan rumah, memasak, mencuci dan menyetrika baju, merawat anggota sebuah keluarga, anak-anak, lanjut usia atau sakit, berkebun, menjaga rumah, menyetir untuk keluarga tersebut, bahkan merawat binatang peliharaan.
305. Beberapa hak PRT yang telah dijamin dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia mencakup:
- a. hak mendapatkan perlakuan yang baik dari pemberi kerja;
 - b. mendapatkan upah sesuai perjanjian kerja;
 - c. mendapatkan makanan dan minuman yang sehat;
 - d. mendapatkan waktu istirahat yang cukup;
 - e. mendapatkan hak cuti sesuai dengan kesepakatan;
 - f. mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya;
 - g. mendapatkan tunjangan hari raya; dan
 - h. hak untuk berkomunikasi dengan keluarganya.
306. PRT berhak mendapatkan perjanjian kerja yang berisi hak dan kewajiban yang mengikat bagi pemberi kerja dan pekerja rumah tangga.
307. PRT berhak mendapatkan jaminan sosial kesehatan dan jaminan sosial ketenagakerjaan.
308. PRT berhak mendapatkan pendidikan dan pelatihan, yang dapat diselenggarakan oleh pemerintah maupun penyalur PRT.
309. PRT berhak atas penempatan dan penyaluran tenaga kerja yang bebas diskriminasi dan bermartabat.

310. PRT memiliki hak untuk berkumpul dan berserikat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

4.3. Pekerja Maritim (Pelaut dan Awak Kapal)

311. *Maritime Labour Convention*, 2006 (Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2006) mengatur bahwa setiap orang yang berprofesi sebagai pelaut dan awak kapal dan bekerja di atas kapal yang berlayar melewati wilayah perairan internasional, mempunyai hak yang sama sebagaimana pekerja/buruh yang bekerja di darat. Hak-hak tersebut sebagaimana tercantum dalam 8 (delapan) Konvensi Dasar ILO dan telah diakomodir dalam ketentuan peraturan perundang-undangan nasional. Hak-hak tersebut antara lain: hak untuk bebas dari perbudakan; hak untuk terhindar dari diskriminasi; hak untuk mendapatkan upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama nilainya; hak untuk berunding bersama dan berserikat; serta hak untuk tidak mempekerjakan anak dalam jenis pekerjaan terburuk.
312. Selain hak dasar, pelaut dan awak kapal juga berhak mendapatkan perlindungan atas pekerjaan dan sosial, antara lain: hak untuk mendapatkan tempat kerja yang aman; hak untuk mendapatkan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja; hak untuk mendapatkan jaminan sosial; dan hak untuk mendapatkan perawatan medik, fasilitas dan akomodasi termasuk rekreasi.
313. Dalam *Maritime Labour Convention*, 2006 (Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2006) terdapat Code/Kode yang memuat rincian-rincian bagi penerapan peraturan-peraturan. Code/Kode memandatkan Pemerintah Indonesia yang melakukan perjanjian dan ratifikasi untuk mengatur, melindungi, memenuhi dan menegakkan hak-hak bagi pekerja maritim dalam hal : [1] ketentuan minimum bagi para pelaut untuk bekerja di kapal; [2] kondisi kerja; [3] akomodasi, fasilitas-fasilitas rekreasi, makanan dan katering; [4] perlindungan kesehatan, perawatan medik, kesejahteraan dan jaminan sosial; serta [5] kepatuhan dan penegakan.

4.4. Pekerja Perkebunan

314. Berdasarkan Konvensi ILO tentang Perkebunan No. 110 Tahun 1958, pekerjaan di perkebunan adalah untuk penanaman atau untuk produksi komersial komoditas meliputi, namun tidak terbatas: kopi, teh, tebu, karet, pisang, coklat, kelapa, kacang-kacangan, kapas, tembakau, sitrus, kelapa sawit, nanas, dan lain-lain.
315. Dalam proses rekrutmen bagi pekerja perkebunan perlu melalui pengecekan kesehatan demi perlindungan pekerja yang baru direkrut dan pekerja yang telah berada di area perkebunan. Pengecekan kesehatan bertujuan untuk proses aklimatisasi dan adaptasi pekerja dan untuk memberikan imunisasi bagi mereka terhadap penyakit.
316. Pemberi kerja harus menyediakan transportasi ke tempat kerja bagi pekerja perkebunan atau memastikan jarak tempuh kerja harian sesuai dengan kondisi kesehatan pekerja perkebunan.
317. Pekerja perkebunan yang mengalami: sakit atau kecelakaan saat perjalanan dari/ke tempat kerja; tidak dalam kondisi yang sehat dan fit untuk bekerja; tidak bekerja karena alasan yang bukan merupakan tanggung jawabnya; atau dinyatakan oleh

pihak yang berwenang akibat kesalahan atau salah penafsiran dipulangkan dengan pembiayaan yang ditanggung oleh pemberi kerja.

318. Diperlukan peraturan atau regulasi yang mewajibkan adanya periode/durasi maksimum pekerjaan perkebunan tercantum dalam kontrak kerja baik secara verbal maupun tertulis. Penentuan periode/durasi maksimum mempertimbangkan jarak perjalanan harian ke tempat bekerja dan keberadaan keluarga pekerja.
319. Negara harus memastikan kebijakan upah minimum diimplementasikan pada pekerjaan di sektor perkebunan. Pemotongan upah hanya dapat dilaksanakan dengan kondisi yang diperbolehkan dalam peraturan perundang-undangan atau ditetapkan melalui keputusan kolektif atau putusan pengadilan dan dengan sepengetahuan pekerja.
320. Pemberi kerja tidak dapat membatasi pekerja perkebunan dalam mengatur upahnya dengan cara apapun.
321. Negara dan pemberi kerja perlu memastikan pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan seperti cuti tahunan yang dibayar, hak istirahat mingguan, perlindungan pekerja perempuan cuti mingguan, hak atas jaminan kecelakaan, dan hak berserikat dan berunding terlaksana bagi pekerja perkebunan.
322. Keberadaan pengawas ketenagakerjaan (*labour inspection*) pada pekerjaan di perkebunan penting untuk memastikan penegakan/implementasi aturan terkait K3, pemberian upah yang adil, jam kerja yang layak, pelibatan pekerja anak. Selain itu, hal ini penting untuk meningkatkan kesadaran pekerja dan pemberi kerja dalam kepatuhan pada aturan ketenagakerjaan.
323. Penyediaan tempat tinggal dan layanan kesehatan yang layak bagi pekerja perkebunan perlu didorong oleh pemerintah yang pelaksanaannya dapat dikonsultasikan antara pemberi kerja dan pekerja.

4.5. Pekerja Tambang

324. Konvensi ILO Nomor 176 Tahun 1995 tentang Keselamatan Pekerja Tambang mengatur langkah-langkah pencegahan dan perlindungan di tambang yang meliputi tanggung jawab pengusaha dan wakil pekerja secara bekerjasama dalam mengusahakan keselamatan pekerja di pekerjaan tambang. Dalam Konvensi tersebut istilah pertambangan meliputi, namun tidak terbatas pada: eksplorasi untuk mineral kecuali minyak dan gas yang melibatkan penggalian atau aktivitas mekanik pada tanah; ekstraksi mineral; penyiapan seperti penghancuran, penggilingan, pencucian bahan yang telah diekstraksi; serta semua mesin, perkakas, bangunan, dan struktur teknik sipil yang digunakan.
325. Negara harus menyediakan regulasi dan kebijakan perlindungan pekerja tambang yang mencakup:
 - a. pengawasan K3 di sektor pertambangan;
 - b. pemeriksaan pertambangan oleh otoritas yang berkompeten;
 - c. prosedur pelaporan dan investigasi pada kecelakaan/bencana yang serius dan fatal;
 - d. kompilasi dan publikasi statistik kecelakaan, penyakit, dan bahaya yang berkaitan dengan pekerjaan;

- e. kewenangan suatu otoritas untuk menunda atau menghentikan operasi pertambangan terkait pelaksanaan K3 hingga mencapai situasi yang kondisional; dan
- f. prosedur yang efektif dalam menjamin hak pekerja atau representatifnya untuk terlibat dalam langkah-langkah yang berkaitan dengan K3 di tempat kerja.

326. Pemberi kerja harus mengambil tindakan-tindakan terkait risiko seperti:

- a. tindakan untuk mengurangi risiko;
- b. pengendalian sumber risiko;
- c. meminimalkan risiko termasuk merancang sistem kerja yang aman; dan
- d. menyediakan peralatan pelindung personal.

327. Pekerja tambang berhak atas:

- a. melaporkan kecelakaan, bahaya dan kejadian yang terjadi kepada pemberi kerja dan otoritas yang berwenang;
- b. melakukan permohonan untuk inspeksi dan investigasi yang berkaitan dengan K3;
- c. mengetahui risiko dan bahaya di tempat kerja yang dapat berdampak pada kesehatan dan keamanan;
- d. mendapatkan informasi yang relevan terkait kesehatan dan keselamatan yang disediakan oleh pemberi kerja dan otoritas;
- e. menjauhkan diri dari lokasi pertambangan ketika timbul keadaan yang tampaknya dapat menimbulkan bahaya serius terhadap keselamatan dan kesehatan mereka; serta
- f. secara kolektif memilih perwakilan terkait K3.

V. KEWAJIBAN NEGARA DAN TANGGUNG JAWAB AKTOR NON-NEGARA

5.1. KEWAJIBAN NEGARA

328. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menjamin bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan dalam UUD ini menjadi landasan utama kewajiban dan tanggung jawab negara untuk menjamin hak semua warga negara untuk memiliki pekerjaan dan penghidupan yang layak.
329. Untuk menjamin hak warga negara mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, negara mempunyai kewajiban dan tanggung jawab untuk menetapkan kebijakan ketenagakerjaan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan.
330. Dalam pemenuhan hak atas pekerjaan yang layak, negara baik eksekutif, legislatif, maupun yudikatif, berkewajiban dan bertanggung jawab untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak atas pekerjaan yang layak.
331. Setiap institusi negara, terutama penegak hukum, harus menempuh segala tindakan yang sah agar setiap pelanggaran hak atas pekerjaan yang layak dapat ditindak, baik secara administratif hingga penegakan hukum pidana ketenagakerjaan.
332. Kewajiban dan tanggung jawab negara dalam menjamin hak atas pekerjaan yang layak merupakan bentuk campur tangan pemerintah dalam hubungan kerja untuk melindungi pihak yang lemah, sebagai konsekuensi dari relasi kuasa yang tidak berimbang antara pihak pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja.
333. Negara berkewajiban dan bertanggung jawab untuk menjamin perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan K3, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang disabilitas, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.
334. Negara berkewajiban untuk menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan. Perencanaan tenaga kerja ini disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi: penduduk dan tenaga kerja; kesempatan kerja; pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja; produktivitas tenaga kerja; hubungan industrial; kondisi lingkungan kerja; pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan jaminan sosial tenaga kerja.
335. Negara berkewajiban menyelenggarakan pelatihan kerja yang diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan bagi tenaga kerja.
336. Negara berkewajiban menjamin bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

337. Negara berkewajiban memberikan perlindungan ketenagakerjaan bagi semua pekerja, baik yang berada dalam hubungan kerja standar, maupun hubungan kerja nonstandar.
338. Negara berkewajiban menyediakan mekanisme komplain/aduan dan pemulihan hak akibat pelanggaran hak atas pekerjaan yang layak.
339. Negara berkewajiban menjamin perlindungan khusus bagi pekerja rentan, yakni perempuan, penyandang disabilitas, anak yang bekerja, dan pekerja migran, agar keseluruhannya mendapatkan jaminan pekerjaan yang layak dan terbebas dari diskriminasi saat bekerja.
340. Negara bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
341. Negara berkewajiban dan bertanggung jawab untuk menjamin semua warga negara mendapatkan penghasilan yang layak untuk kemanusiaan salah satunya melalui penetapan kebijakan pengupahan.
342. Negara berkewajiban dan bertanggung jawab menyelenggarakan jaminan sosial ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari kesejahteraan pekerja. Jaminan sosial bagi pekerja seharusnya mampu menjangkau seluruh pekerja, bukan hanya sektor formal namun juga pada sektor informal, karena hak untuk mendapatkan perlindungan sosial merupakan salah satu hak dasar dari warga negara.
343. Negara berkewajiban dan bertanggung jawab menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, yang diatur dalam instrumen K3.
344. Negara berkewajiban menjamin ruang dan tempat kerja yang aman bagi semua pihak, khususnya perempuan dan pekerja rentan, salah satunya melalui jaminan perlindungan dari kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja.
345. Negara berkewajiban melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, termasuk di antaranya pembinaan terhadap pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.
346. Negara berkewajiban dan bertanggung jawab menjamin dan melindungi hak pekerja untuk berserikat melalui serikat buruh/serikat pekerja, baik serikat di dalam maupun di luar perusahaan. Negara melalui unit yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib melakukan pencatatan terhadap serikat pekerja yang mendaftar, tanpa melakukan diskriminasi terhadap status pekerja yang bergabung dengan serikat pekerja.
347. Negara bertanggung jawab melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Negara harus menyediakan anggaran dan perangkat yang cukup dalam perlindungan ketenagakerjaan, termasuk di dalamnya untuk menambah aparat dalam menegakkan hak atas pekerjaan yang layak.

348. Pembangunan ketenagakerjaan untuk mewujudkan hak atas pekerjaan yang layak mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Sebagai upaya kerja sama pembangunan ketenagakerjaan, maka negara berkewajiban menyelenggarakan dialog sosial, salah satunya melalui lembaga kerja sama tripartit yang merupakan forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
349. Negara berkewajiban memfasilitasi terjadinya dialog sosial dalam hubungan kerja, baik melalui Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Lembaga Kerja Sama Tripartit, demi mewujudkan cita-cita hubungan industrial Pancasila.
350. Adanya kebijakan ketenagakerjaan yang bertentangan dengan norma HAM, khususnya hak atas pekerjaan yang layak merupakan bentuk dari pelanggaran kewajiban untuk melindungi.
351. Perlindungan hak atas pekerjaan yang layak tidak hanya terbatas pada pekerja di sektor formal, namun juga pekerja di sektor informal yang belum memiliki perlindungan hukum ketenagakerjaan yang memadai, antara lain namun tidak terbatas pada: PRT, pekerja dalam hubungan kemitraan, pekerja lepas, dan pekerja rumahan.
352. Perlindungan hak atas pekerjaan yang layak tidak hanya ditujukan kepada pekerja yang berada di dalam negeri, tetapi juga di luar negeri. Segala tindakan yang sah harus dilakukan oleh institusi negara yang terkait untuk melindungi pekerja migran Indonesia.

5.1.1. Pengawasan dalam Hak atas Pekerjaan

353. Negara bertanggung jawab melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
354. Negara wajib menyediakan anggaran dan perangkat yang cukup dalam perlindungan ketenagakerjaan, termasuk di dalamnya untuk menambah aparat dalam menegakkan hak atas pekerjaan yang layak seperti Pengawas Ketenagakerjaan dan Penyidik Pegawai Negeri Sipil.
355. Negara wajib membuat peraturan yang khusus mengenai pengawasan sektor kerja tertentu berdasarkan tingkat kesulitan pengawasan, lokasi kerja, dan potensi pelanggaran peraturan ketenagakerjaan.
356. Negara wajib memastikan bahwa setiap adanya insiden K3, perusahaan melaporkan insiden tersebut kepada pengawas ketenagakerjaan (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan).
357. Pengawas Ketenagakerjaan merupakan perangkat negara terpenting dalam melakukan intervensi untuk merancang, mendorong dan berkontribusi pada pengembangan budaya pencegahan yang mencakup semua aspek ketenagakerjaan seperti: hubungan industrial, upah, kondisi kerja, keselamatan dan

kesehatan kerja serta permasalahan yang terkait dengan ketenagakerjaan dan jaminan sosial.

358. Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan harus cukup dan proporsional untuk melakukan pengawasan di setiap daerah. Begitupun jumlah Pengawas Ketenagakerjaan yang ditugaskan untuk melakukan pengawasan terhadap tempat kerja yang diawasi. Jumlah pengawas tersebut setidaknya ditentukan berdasarkan jumlah, sifat, ukuran, dan situasi tempat kerja, serta jumlah pekerja dan kompleksitas peraturan ketenagakerjaan yang sedang ditegakkan (Konvensi ILO No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan).
359. Pengawas Ketenagakerjaan tidak hanya terdiri dari aparatur yang memahami peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan, melainkan juga terdiri dari ahli dan orang yang memiliki kemampuan teknis seperti ahli kesehatan, kelistrikan, teknik, kimia, dan ahli lain yang dibutuhkan dalam melakukan pengawasan. Dalam hal kondisi tersebut belum bisa dilaksanakan, maka pengisian ahli bisa dilaksanakan secara progresif dan perlu melibatkan ahli di luar instansi ketenagakerjaan (Konvensi ILO No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan).
360. Kegagalan untuk menyediakan perangkat atau struktur instansi yang proporsional dalam perlindungan ketenagakerjaan merupakan pelanggaran kewajiban untuk melindungi hak atas pekerjaan yang layak.
361. Negara wajib menjamin pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan pengawasan dengan maksimal, antara lain dengan:
 - a. memberikan kredensial yang dapat digunakan untuk:
 - (i) memasuki tempat kerja yang menjadi objek pengawasan dengan bebas kapanpun tanpa harus melakukan pemberitahuan;
 - (ii) melakukan eksaminasi, tes, wawancara, melihat catatan atau dokumen yang dibutuhkan untuk menguji adanya pelanggaran peraturan ketenagakerjaan.
 - b. menyediakan perlengkapan dan fasilitas yang cukup dan aman untuk pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan.
362. Guna menjaga independensi pengawas ketenagakerjaan, perlu disusun standar kerja dan etik khusus untuk pengawas ketenagakerjaan. Standar etik tersebut antara lain:
 - a. adanya larangan pengawas kepentingan memiliki konflik kepentingan, baik langsung atau tidak langsung dengan subjek pengawasan. Hal ini didukung dengan mekanisme untuk mengundurkan diri atau tidak terlibat dalam pengawasan jika terjadi konflik kepentingan;
 - b. adanya larangan melakukan pertemuan dengan pihak yang diawasi diluar prosedur resmi;
 - c. adanya larangan menerima hadiah ataupun pemberian dari pihak pelapor ataupun pihak yang diawasi;
 - d. adanya kewajiban menjaga kerahasiaan informasi pengawasan, termasuk dan tidak terbatas pada jadwal pengawasan, rencana pengawasan, dan hasil pengawasan; serta
 - e. adanya sanksi yang tegas terhadap pelanggaran standar etik.

363. Instansi ketenagakerjaan, baik pusat maupun daerah memiliki kewajiban untuk melakukan transparansi pengawasan ketenagakerjaan dan mengumumkan laporan pengawasan ketenagakerjaan setiap tahunnya kepada publik. Laporan tersebut setidaknya terdiri dari jumlah pengawas ketenagakerjaan, peraturan ketenagakerjaan yang dilanggar dan sanksi yang diberikan, statistik jumlah inspeksi, statistik tempat kerja dan jumlah pekerja yang diawasi, dan statistik insiden kesehatan dan keselamatan kerja.

5.2. TANGGUNG JAWAB AKTOR NONPEMERINTAH

364. Dalam perkembangannya, kewajiban untuk menghormati dan memenuhi HAM tidak hanya diemban oleh negara, tetapi juga oleh aktor non-negara. Dalam hal pemenuhan hak atas kerja layak, aktor non-negara yang paling berperan adalah Pemberi Kerja dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
365. Komentar Umum KIHESB No. 24 (2017) menyatakan bahwa sektor bisnis memiliki peran penting dalam memenuhi hak ekonomi, sosial dan budaya seperti menciptakan kesempatan kerja.

5.2.1. Kewajiban dan Tanggung Jawab Pemberi Kerja dan/atau Perusahaan

366. Pemberi kerja berkewajiban dan bertanggung jawab melaksanakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Untuk mewujudkan hak atas pekerjaan yang layak, pengusaha mempunyai kewajiban dan tanggung jawab untuk mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.
367. Komentar Umum KIHESB Nomor 23 (2016) menyebutkan bahwa perusahaan, terlepas dari ukuran, sektor, kepemilikan, dan strukturnya, memiliki tanggung jawab untuk menghormati hak atas kondisi kerja yang adil, menghindari pelanggaran ketenagakerjaan, dan menangani pelanggaran yang menyebabkan tidak tercapainya hak atas pekerjaan yang layak.
368. Pemberi kerja berkewajiban memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.
369. Pemberi kerja bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja, sebagaimana tersebut dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
370. Pemberi kerja berkewajiban melaksanakan ketentuan waktu kerja sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
371. Pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengusaha juga wajib memberi waktu istirahat dan cuti bagi pekerja/buruh.
372. Pemberi kerja berkewajiban memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
373. Pemberi kerja berkewajiban membayar upah pekerja/buruh dengan layak dan sesuai dengan kesepakatan, yang mana kesepakatan tersebut setidaknya sama dengan ketentuan Upah Minimum Propinsi/Upah minimum Kabupaten/Kota

yang berlaku di daerah masing-masing. Pengusaha juga berkewajiban menyusun struktur dan skala upah di perusahaan, yang digunakan sebagai pedoman dalam menetapkan upah bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, serta membayar kewajiban pengupahan yang lain, seperti Tunjangan Hari Raya (THR).

374. Pemberi kerja berkewajiban untuk tetap membayar upah pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaan, apabila alasan tidak melakukan pekerjaannya adalah pengecualian dari asas *no work no pay* yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
375. Pemberi kerja berkewajiban untuk mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
376. Pemberi kerja berkewajiban memberikan hak-hak normatif yang berupa perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang disabilitas. Hal ini termasuk namun tidak terbatas pada, pemberian hak istirahat melahirkan bagi pekerja perempuan dengan tetap membayarkan upahnya secara penuh, juga memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasan bagi pekerja penyandang disabilitas.
377. Pemberi kerja berkewajiban melakukan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan melaksanakan ketentuan K3.
378. Pemberi kerja berkewajiban untuk memberikan kesempatan dan tidak menghalang-halangi pekerja/buruh untuk membentuk serikat pekerja/serikat buruh di tempat kerjanya.
379. Pemberi kerja bersama-sama dengan pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah memiliki tanggung jawab untuk mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Apabila telah diupayakan namun tetap terjadi PHK, maka pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
380. Pemberi kerja berkewajiban untuk turut serta dalam dialog sosial dengan pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja, baik itu pekerja/buruh maupun pemerintah. Dialog sosial ini dapat berupa forum atau lembaga bipartit yang diselenggarakan di perusahaan antara pemberi kerja dan pekerja/buruh, ataupun lembaga tripartit yang diselenggarakan antara pemerintah, pemberi kerja, dan pekerja/buruh.

5.2.2. Kewajiban dan Tanggung Jawab Serikat Pekerja/Serikat Buruh

381. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
382. Keberadaan serikat pekerja/serikat buruh merupakan elemen yang tidak terpisahkan dari hak atas kerja yang layak, sehingga hak pekerja/buruh untuk

berserikat harus dijamin oleh pemerintah, pengusaha, dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh.

383. Serikat pekerja/serikat buruh, baik yang berada di dalam perusahaan maupun yang berada di luar perusahaan, memiliki hak dan kewajiban yang sama di depan hukum sebagai representasi pekerja yang menjadi anggotanya.
384. Serikat pekerja/serikat buruh wajib untuk terbuka menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku, agama, dan jenis kelamin.
385. Dengan banyaknya hubungan kerja jenis baru yang berkembang saat ini, termasuk hubungan kerja nonstandar (contoh: pekerja *outsourcing*) dan hubungan di luar hubungan kerja (contoh: *gig worker & freelancer*), serikat pekerja perlu untuk lebih membuka keanggotaannya terhadap pekerja yang berada di luar hubungan kerja standar.
386. Serikat pekerja/serikat buruh memiliki fungsi sebagai pihak yang mewakili pekerja/buruh dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial, agar pekerja/buruh memiliki representasi yang adil dalam upaya peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.
387. Serikat pekerja/serikat buruh wajib untuk melindungi dan membela anggotanya dari pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan, serta memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh.
388. Serikat pekerja/serikat buruh memiliki tanggung jawab untuk mengupayakan agar tidak terjadi PHK melalui pendampingan pekerja/buruh untuk melakukan penolakan PHK, perundingan bipartit, mediasi/konsiliasi, hingga pendampingan dalam Pengadilan Hubungan Industrial.
389. Serikat pekerja/serikat buruh wajib mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.
390. Serikat pekerja berkewajiban untuk turut serta dalam dialog sosial dengan pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja, baik itu pengusaha maupun pemerintah. Dialog sosial ini dapat berupa forum atau lembaga bipartit yang diselenggarakan di perusahaan antara pengusaha dan pekerja/buruh, ataupun lembaga tripartit yang diselenggarakan antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh.

VI. KEDUDUKAN DAN KEWENANGAN KOMNAS HAM

391. Komnas HAM adalah lembaga mandiri yang kedudukannya setingkat dengan lembaga negara lainnya yang di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM) berfungsi dan berwenang melaksanakan pengkajian, penelitian, penyuluhan, pemantauan, dan mediasi HAM.
392. Tujuan Komnas HAM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 UU HAM, yaitu:
- a. mengembangkan kondisi yang kondusif bagi pelaksanaan HAM sesuai dengan Pancasila, UUD 1945, Piagam PBB, serta DUHAM;
 - b. meningkatkan perlindungan dan penegakan HAM guna berkembangnya pribadi manusia Indonesia seutuhnya dan kemampuan berpartisipasi dalam berbagai bidang kehidupan.
393. Pasal 89 ayat (1) dan ayat (2) UU HAM mengatur fungsi dan kewenangan Komnas HAM untuk melakukan pengkajian dan penelitian serta penyuluhan yang diarahkan untuk memajukan dan mempromosikan HAM terutama untuk mencegah terjadinya pelanggaran HAM melalui pengkajian dan penelitian melalui rekomendasi untuk melakukan ratifikasi atas instrumen HAM internasional, perubahan kebijakan dan peraturan perundang-undangan agar selaras dengan norma dan standar HAM, dan pembahasan berbagai permasalahan terkait dengan HAM. Sedangkan melalui penyuluhan, Komnas HAM bertujuan untuk meningkatkan kesadaran HAM bagi aparatur negara dan masyarakat, penyebarluasan wawasan HAM kepada segenap lapisan masyarakat, dan kerja sama dengan lembaga formal dan informal di tingkat nasional, regional, dan internasional.
394. Pasal 89 ayat (3) dan (4) UU HAM mengatur fungsi dan kewenangan Komnas HAM untuk melakukan pemantauan dan mediasi untuk menegakkan dan melindungi HAM. Komnas HAM berwenang untuk menerima dan menangani pengaduan dugaan pelanggaran HAM, melakukan pengamatan dan pemantauan pelaksanaan HAM, penyelidikan dan pemeriksaan terhadap peristiwa yang timbul dalam masyarakat yang berdasarkan sifat atau lingkupnya patut diduga terdapat pelanggaran HAM, dan pemberian pendapat di pengadilan (*amicus curiae*). Terkait fungsi mediasi, Komnas HAM memiliki wewenang di antaranya untuk melakukan perdamaian antara para pihak, penyelesaian perkara melalui cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, dan penilaian ahli, pemberian saran kepada para pihak untuk menyelesaikan sengketa melalui pengadilan, dan penyampaian rekomendasi kepada Presiden dan DPR agar ditangani dan ditindaklanjuti.
395. Dalam hal terjadinya pelanggaran hak atas pekerjaan yang layak, masyarakat dapat menyampaikan pengaduan kepada Komnas HAM. Komnas HAM akan menindaklanjutinya melalui mekanisme pemantauan atau mediasi. Materi pengaduan di antaranya digunakan oleh Komnas HAM sebagai bahan untuk melakukan pengkajian dan penelitian untuk mendorong adanya perbaikan kebijakan dan peraturan perundang-undangan atau melakukan penyuluhan untuk meningkatkan kesadaran HAM aparatur negara agar mampu mencegah terjadinya pelanggaran hak atas pekerjaan yang layak atau mendorong pemenuhan dan perlindungan hak atas pekerjaan yang layak secara lebih baik.
396. Selain UU HAM, Komnas HAM juga memiliki wewenang melakukan pengawasan berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan

Diskriminasi Ras dan Etnis. Masyarakat dapat menyampaikan pengaduan ke Komnas HAM jika ditemukan adanya dugaan diskriminasi ras dan etnis atas hak pekerjaan yang layak, baik yang terjadi pada masyarakat dan/atau Pembela HAM.

397. Dalam hal diduga terjadi diskriminasi berbasis ras dan etnis, berdasarkan UU PDRE, Komnas HAM berwenang melakukan:
- a. pemantauan dan penilaian atas kebijakan pemerintah dan pemerintah daerah yang dinilai berpotensi menimbulkan diskriminasi ras dan etnis;
 - b. pencarian fakta dan penilaian kepada orang perseorangan, kelompok masyarakat, atau lembaga publik atau swasta yang diduga melakukan tindakan diskriminasi ras dan etnis;
 - c. pemberian rekomendasi kepada pemerintah dan pemerintah daerah atas hasil pemantauan dan penilaian terhadap tindakan yang mengandung diskriminasi ras dan etnis;
 - d. pemantauan dan penilaian terhadap pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat dalam penyelenggaraan penghapusan diskriminasi ras dan etnis; dan
 - e. pemberian rekomendasi kepada DPR RI untuk melakukan pengawasan kepada pemerintah yang tidak mengindahkan hasil temuan Komnas HAM.
398. Sejalan dengan Prinsip-Prinsip Paris terkait Status Lembaga HAM Nasional, Komnas HAM diberikan mandat yang luas untuk memajukan dan melindungi HAM, termasuk memberikan pendapat, rekomendasi, usulan-usulan untuk pemajuan dan perlindungan HAM (*Principles Relating to the Status of National Institution/The Paris Principles*).
399. Komite Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya PBB menilai bahwa lembaga-lembaga HAM nasional berperan penting dalam mempromosikan dan menjamin HAM. Salah satu bentuk aktivitas yang bisa dilakukan adalah pengkajian aturan dan tindakan administratif, menyusun rancangan undang-undang, dan usul lainnya untuk menjamin kesesuaian dengan KIHESB.
400. Berdasarkan Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yang menyatakan bahwa peraturan yang dikeluarkan oleh komisi yang dibentuk berdasarkan undang-undang mempunyai kekuatan mengikat sepanjang berdasarkan kewenangan. Dalam hal ini Komnas HAM memiliki kewenangan untuk menyusun peraturan perundang-undangan berupa Peraturan Komnas HAM.

GLOSSARY

1. *Outsourcing* adalah pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan dimana pekerjaan tersebut dialihkan ke pihak atau perusahaan lain. Sehingga, karyawan outsourcing bukan merupakan dari perusahaan pengguna. Selain itu, pekerjaan outsourcing tidak memiliki jenjang karir.
2. *Gig workers* adalah pekerja yang bekerja dalam ekosistem gig economy, yaitu model ketenagakerjaan yang berbasis kontrak jangka pendek atau proyek. *Gig worker* bekerja secara independen dan fleksibel, tidak terikat dengan satu perusahaan, dan hanya bekerja saat perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk proyek tertentu
3. *Freelancer* adalah pekerja lepas yang tidak terikat dengan jam kerja dan perusahaan tertentu. *Freelancer* bekerja secara mandiri dan independen, dengan waktu yang fleksibel. Mereka dapat bekerja dengan berbagai klien secara bersamaan dan menentukan jadwal kerja sendiri.



**Komisi Nasional Hak Asasi Manusia
Republik Indonesia**

Jl. Latuharhary No. 4B, Menteng
Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10310
Telp: 021-3925230 | Fax: 021-3925227

Website: www.komnasham.go.id | Email: info@komnasham.go.id



Komnas HAM



Komnas HAM



@KomnasHAM



@komnas.ham